



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de
la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. VARGAS SAN LUCAS, Gilda Jeannett (ORCID: 0000-0002-6163-5574)

ASESOR:

Dr. TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía y aliento espiritual y permitirme seguir cumpliendo mis metas propuestas. A mis queridos padres Gilberto y Electra, por ser ejemplo de valores que irradian en cada una de mis acciones motivando a desenvolverse como persona y profesionalmente.

A mi esposo Dr. Manuel Briones por dedicarme su tiempo y apoyo incondicional, a mis amados hijos Valeska, Kerly y Carlitos quienes representan el impulso hacia mejores caminos por ellos y para ellos todo mi esfuerzo y superación. A mis catedráticos de la Universidad César Vallejo por haber compartido sus vastos conocimientos y formación otorgada.

Gilda Jeannett

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la fortaleza y paz necesaria en este trayecto de la vida. A mi estimada MSc. Jacqueline Fernández Fariño, rectora de la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, quien dio la oportunidad para desarrollar mi tesis en esta institución educativa.

A mi querida familia, por su apoyo incondicional, a mis docentes quienes siempre estuvieron dispuestos a ser partícipes de esta obra educativa y de manera muy especial a mi tutor Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar quien con sus sabios conocimientos guio hasta la feliz culminación de mi tesis.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: INCIDENCIA DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO, ECUADOR, 2018, presentada/o por el /la bachiller VARGAS SAN LUCAS GILDA JEANNETT

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DRA. LEON MORE ESPERANZA IDA
PRESIDENTE



DRA. MERINO SALAZAR TERESITADEL ROSARIO
SECRETARIO

MG. AGURTO MARCHAN WINNER
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Lcda. Vargas San Lucas Gilda Jeannett, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I. N° 091693734-5, con la tesis titulada “Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de la acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, agosto de 2018



Gilda Jeannett Vargas San Lucas
091693734-5

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	15
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	16
2.3 Población, muestra y muestreo.....	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5 Métodos de análisis de datos	25
2.6 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS.....	42
ANEXO 1: Instrumento de la variable “X” y de la variable “Y”	57
ANEXO 2: Ficha técnica de la variable “X” y de la variable “Y”	61

ANEXO 3: Base de datos variable “X”	65
ANEXO 4: Estadístico de fiabilidad	67
ANEXO 5: Base de datos variable “Y”	69
ANEXO 6: Estadístico de fiabilidad	71
ANEXO 7: Matriz de Validación	73
ANEXO 8: Matriz de consistencia	78
ANEXO 9: Solicitud de autorización de estudio	81
ANEXO 10: Documento de autorización de estudio.....	82
ANEXO 11: fotografías de la aplicación de cuestionarios	83
ANEXO 12: Acta de aprobación de originalidad de tesis	85
ANEXO 13: Acta de comprobación del turnitin.....	86
ANEXO 14: Autorización de publicación de tesis en repositorio	88
ANEXO 15: Autorización de la versión final	89

Resumen

La investigación titulada “Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018”. Con el objetivo de determinar la incidencia de la variable Gestión de talento humano en la variable Clima organizacional de los docentes en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018”.

Esta tesis es un estudio de nivel descriptivo de carácter correlacional o Ex post facto y por su alcance temporal es transversal, cuya población estuvo conformada por 27 docentes de en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, con una muestra no probabilística intencional de 3 directivos y 24 docentes, con las cuales se aplicaron dos instrumentos, siendo el primero Gestión de talento humano, con las siguientes dimensiones: gestión de desempeño, desarrollo de liderazgo, planificación de recursos humanos, reclutamiento. El segundo instrumento está compuesto de las siguientes dimensiones: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, motivación, identidad.

Las conclusiones indican que la gestión de talento humano incide significativamente en el clima organizacional en los docentes de las unidades educativas de Ecuador.

Palabras claves: Gestión de talento humano, clima organizacional, gestión de desempeño, desarrollo de liderazgo.

Abstract

The research entitled "Incidence of the management of human talent in the organizational climate of teachers in the educational unit president José Luis Tamayo, Ecuador, 2018". With the objective of determining the incidence of the variable Human talent management in the variable Climate of teachers in the educational unit president José Luis Tamayo, Ecuador, 2018 ".

This thesis is a descriptive-level study of a correlational nature or Ex post facto and its cross-sectional time scope, whose population was made up of 27 teachers from the José Luis Tamayo educational unit, Ecuador, with an intentional non-probabilistic sample of 3 managers and 24 teachers, with whom two instruments were applied, being the first Human talent management, with the following dimensions: performance management, leadership development, human resources planning, recruitment. The second instrument is composed of the following dimensions: leadership, communication, teamwork, motivation, identity.

The conclusions indicate that the management of human talent does significantly affect the organizational climate in the teachers of the educational units of Ecuador.

Keywords: Human talent management, organizational climate, performance management, leadership development.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestros días las instituciones educativas se encuentran inmersos los procesos de cambios en la utilización de nuevas tecnologías informáticas y de comunicación globalizada en la que proponen al desempeño de las habilidades, destrezas y saber; a su vez, la capacidad para el logro de las relaciones laborales entre los docentes, son diversas ocasiones ante una carencia de comunicación surgen continuos impases y toma de decisiones a partir de un mismo hecho, en consecuencia una administración de recursos o elementos humanos busca mediar situación por medio de soluciones pertinentes que puedan definirse mediante las políticas institucionales con la finalidad de llegar a un acuerdo que sirva de beneficio para todos los actores de la educación.

A nivel mundial se conoce la administración de los recursos humanos tiene una proyección educativa mundial, demostrado por la Universidad San Pablo de Olavide en España, cuyo autor (Orozco Alvarado, 2012) con el tema: “Organización de los recursos humanos en un ambiente dirigido con los docentes”, expone que las sociedades a nivel mundial, viven en procesos de cambio y transformación de acuerdo a las necesidades que se presenten y que inestabilizan los precedentes establecidos en la educación, esta situación permite iniciar nuevos aspectos solucionarios, como parte de la educación integral, en la que los estudiantes deben recibir una muy nutrida información de conocimientos científicos y de educación en este universo globalizado.

A nivel latinoamericano, educación muestra otro tipo de realidad y según Alicia Margarita Martínez Rincón de la Universidad de Nuevo León (México), con su proyecto: “Ambiente organizacional en la administración de talento humano de docentes” expresa que al realizarse el trabajo educativo se requiere de una organización, planeación e información de las condiciones y el ambiente laboral y armónico en que se debe trabajar, no solo para desarrollar bien la labor pedagógica sino para mantenerse en un clima organizacional favorable para todos.

A nivel nacional, se observa consideran que estos temas de estudio sobre la administración de recursos humanos influye directamente un proceso del ambiente

organizativo de los profesores porque abre las puertas de la armonía, comunicación y respeto, de esta manera se genera un agradable ambiente organizacional en el medio educativo y como consecuencia se logran mejores actitudes ante el desempeño escolar de los alumnos.

Según Edgar Alberto Cobo Granda y su proyecto titulado: “Una propuesta para mejorar la administración de los grupos humanos y el ambiente de trabajo” que corresponde a la Universidad Andina Simón Bolívar establecida en el Ecuador, expresa que muchos de los contenidos y planificaciones educativas son obsoletas en relación a la constante información recibida de los medios informáticos, por lo tanto, es importante la capacitación constante de los docentes ecuatorianos con la finalidad de generar un buen clima organizacional entre los compañeros, estudiantes y representantes legales.

A nivel local, existen casos concernientes a una organización de recursos humanos en la cual se está generando una buena comunicación entre docentes y autoridades, razón por la cual los estudiantes observan esta descoordinación entre los miembros del cuerpo docente lo que desmotiva a los estudiantes y como consecuencia las interrelaciones personales se desmejora en medio de los integrantes de la colectividad educativa. Tal es el caso en la institución educativa presidente José Luis Tamayo, motivo por el cual se está desarrollando este proyecto de investigación.

Este trabajo se ha desarrollado considerando aquellos enfoques locales y nacionales que tienen como referencia propuestas de diversos países de Latinoamérica y el mundo orientadas sobre las variables en estudio motivo de esta tesis, así lo exponen las siguientes:

Una investigación muy importante la realizado León (2015), expresa “que el liderazgo directivo, es la clave para una mejor escuela”, cuyo proyecto es: “Un modo coordinado de los directivos y el ambiente organizativo en las unidades de educación general básica en el sector urbano “Camilo Andrade”, estudio investigativo de tipo descriptivo bibliográfico, correlacional o Ex post facto, con el objetivo de “presentar los avances en el conocimiento respecto del liderazgo educativo en los establecimientos educacionales” para mejorar la calidad del ambiente laboral y organizacional.

A nivel mundial en el año (2017 Campoverde), en su investigación sobre un ambiente organizacional, se atreve a mencionar que las particularidades del medio donde se desenvuelven dichos integrantes de una institución”, son los componentes que intervienen de manera notable en un establecimiento educativo donde cada uno de los actores tienen el compromiso de trabajar con responsabilidad permitiendo un ambiente organizado, que sirve de estímulo ante una sociedad comprometida. El aporte de este trabajo cumple un objetivo fundamental en la reflexión, información, resolución y conocimiento relativo al ambiente laboral.

Con respecto a Latinoamérica, esta situación problemática es tratada en los diversos países latinoamericanos para buscar soluciones apropiadas a la realidad que enfrenta cada institución educativa; por lo tanto se reconoce lo destacado del desarrollo de una organización de personas en la interrelación laboral, mediante un clima organizacional favorable.

En este estudio se encuentra el tema de Mailing Rivera Lam, de la universidad de Antofagasta, con el siguiente tema: “El ambiente organizativo en instituciones de educación y la pretendida innovación en educación, que expresa esta opinión: “Una cultura organizativa es la herramienta básica para orientar debidamente tanto a docentes como a directivos, esto da por cumplido que las prácticas constantes y de manera habitual se desarrollan inmersas en las aulas, influyen notablemente en la calidad de interacción de los actores educativos” (p. 11). Esta investigación de tipo bibliográfica, de carácter cualitativo, para incentivar a los docentes, mediante la planeación y organización mejorar una administración de los elementos humanos en un ambiente organizacional.

En relación al entorno nacional, en un proyecto de tipo explicativo, correlacional y bibliográfico, ubicada en la ciudad de Quito, con 53 trabajadores, 6 funcionarios de rango jerárquico superior y 47 servidores públicos. Quienes manifiestan que la enorme preocupación es responder a las necesidades de los trabajadores y a las necesidades institucionales; en la tesis expresa que: “un ambiente organizacional y la satisfacción son eventos influyentes en un desempeño laboral”. (Pérez S. , 2014, pág. 15), realiza su enfoque en observar que al estudiar el índice de interrelación en el desempeño laboral, existe una gran influencia entre las variables presentadas en esta investigación lo que permite observar

de manera empírica el nexo existente entre la forma en que se genera la organización y la influencia que tiene la misma en un ambiente laboral.

En relación al nivel local, se han realizado estudios referentes a una administración de quienes están encargados de coordinar y organizar los grupos de personas, como es el caso de (Rosado, 2015), en un estudio basado en la gestión de recursos humanos y la influencia que tiene este clima de organización en el desarrollo del trabajo, su método de investigación descriptiva, correlacional, con enfoque cualitativo cuantitativo, lo que permitió obtener características de desarrollo factible y realizable, en un trabajo de campo, donde se presentó el problema. El estudio fue realizado con el “Grupo Cartimex S.A., de la ciudad de Guayaquil que es una empresa familiar, cuyo emprendedor compartió su visión con cinco familiares más, fijándose como objetivo ganar un espacio entre las grandes empresas” entre sus características cualitativas es mantener un nivel equitativo de desarrollo motivacional en el equipo gestor del elemento humano.

Esta variable está sustentada en una teoría de Peter Senge quien propone en su libro "la revolución necesaria", el ser humano debe aportar ideas, ejemplos inspiradores, reflexiones y herramientas para motivar al lector a liderar aquellas transformaciones que se dan en el transcurso de la vida y para ello deben ser cambios sustentables, por lo tanto, este investigador y promotor "de la teoría de los sistemas y del aprendizaje organizacional", propone analizar el modo en que funciona actualmente la sociedad en que se vive en la cual todos están inmersos y que por lo tanto se debe llevar una vida sustentable, armónica y comunicacional.

"En los actuales instantes destacamos que son diversos aquellos factores que responden a situaciones internas como externas y que aportan al cumplimiento del buen desempeño administrativo en las instituciones dando como resultado de forma conjunta y organizada un ambiente ameno, fusionado, productivo, competitivo en una rueda de cambios constantes" Citado por (Ortega, 2017, pág. 5).

"El desarrollo evolutivo por el que han tenido que pasar todas las organizaciones en el orden cronológico hasta los actuales momentos, están acompañados de una diversidad de aportes documentados que sirven de sustento en el desarrollo y organización para estos

grupos sociales en la administración de personas o gestión humana además involucra situaciones integrales y diversos de las personas más allá de los talentos" (Chiavenato I. , 2017, pág. 9). La importancia en cualquier conglomerado humano y basado en la educación es mantener la comunicación y la armonía en el lugar donde se está desarrollando la labor profesional, por tal motivo, los docentes y las autoridades de las diferentes instituciones educativas deben permanecer en constante comunicación y tener apertura a las propuestas y soluciones que se den entre los mismos docentes.

Según la teoría de Peter Senge, quien considera que en toda organización debe haber un rol importante de transición hacia una "economía degenerativa" en la que el autor propone que el ambiente de los lugares de trabajo debe estar en óptimas condiciones, estar de acuerdo en intereses comunes con los demás miembros laborales y plantearse la posibilidad de trabajar con objetivos, metas, visión y misión de la institución donde se esté laborando.

En consecuencia, este filósofo y pedagogo Peter Senge propone dentro de un nivel filosófico sobre la visión que deben tener los docentes para mantener un canal comunicacional no sólo con los directivos de una institución sino también con los representantes legales y los estudiantes para que se realice el efecto factor armónico y en la cual solicita también a otro filósofo importante como Thomas Berry quien propone lo siguiente: "el universo es una comunión de objetos más de una colección de objetos" (p. 10).

La incidencia de la gestión de desempeño en las administraciones modernas escolares acopladas al plan del gobierno actual, en la que se dirigen por diversidad de planificaciones y lineamientos con la finalidad de favorecer a los estudiantes con una educación integral y de calidad, acorde a las necesidades de los tiempos actuales.

El equipo de gestión de desempeño, hace partícipe a los compañeros docentes de la institución para que cada uno se responsabilice coordinadamente en un ámbito de respeto, cordialidad y comunicación, en la que predomine la intención de diagnosticar la formación para el funcionamiento de las estrategias, personas, alianzas de áreas, recursos, procesos y servicios.

“Los líderes de gerencia educativa, en la gestión de desempeño producen la búsqueda de objetivos que representan aquellos valores, deseos, motivaciones, aspiraciones y necesidades de unos y otros; líder y seguidores” (Guibovich, 2010, pág. 9).

Cuando se trabaja con el equipo gestor, se demuestra en el ámbito laboral que el clima organizacional requiere de atención, por presentarse problemas de comunicación e interrelación laboral con los demás compañeros docentes, por lo tanto, se debe mejorar la vinculación entre los actores educativos.

Sobre este tema, “Los efectos de liderazgo”, en términos generales suelen ser superiores en las instituciones donde más se los requiere, para obtener el impacto de liderazgo eficaz que es mayor en instituciones educativas vulnerables” (Leithwood, 2015, pág. 19). Las fortalezas de los docentes al igual que sus debilidades según el potencial laboral que cada uno desarrolle deben estar en pleno conocimiento en los distritos de educación para que éstos a su vez optimicen el proceso laboral del docente.

Actualmente las organizaciones educativas, se encuentran envueltas en un complejo mundo informático y en el desarrollo de liderazgo una de las características que más ha sobresalido; siendo la organización idónea de personas una iniciativa donde se dé la permanencia de un ambiente organizacional favorable.

Un auténtico líder gestiona adecuadamente el elemento humano que le rodea considerando su propósito, en su desempeño el educador obtiene la gratificación de la labor desarrollada porque que ha contribuido enormemente a la consecución de aprendizajes en los estudiantes” (Leithwood, 2015, pág. 18), los efectos del desarrollo del liderazgo, resultan ser mayores cuando se denota que en los establecimientos educativos, es necesario lograr un impacto positivo en el liderazgo eficaz.

Según las investigaciones que abordan el liderazgo educativo, se torna más común en los últimos tiempos y nace como una necesidad de responder ante el fracaso que surja en el transcurso del desarrollo del liderazgo que no ha logrado el éxito en las instituciones educativas.

La planificación de aquellos grupos de personas se debería considerar como una situación particularmente complicada al momento de coordinar los elementos sociales o grupos humanos, cualquiera que fuere el origen (de carácter privado, público o social). “La planificación corresponde a una serie de requerimientos que se deben cumplir para generar un perfil adecuado en el campo laboral práctico” (Gil, 2017, pág. 19), con estos conocimientos teóricos, agrupan dimensiones complejas y diversas, como un incentivo dentro del trabajo, la formación, preparación profesional y la responsabilidad, además de la constancia en la administración del elemento humano.

"Al realizar una planificación relacionada con todas las personas que conforman una organización debe ser primordial considerar un conjunto a los factores sociales, poblacionales, legales, entre otros, los mismos que influyen sobre la fuerza laboral” (Huamani O. , 2017, pág. 9).

En lo concerniente a la planificación dentro de las instituciones educativas los líderes educativos deben tener la predisposición para manejar un desarrollo comunicacional entre el docente y demás miembros de la institución, motivo por el cual tienen una participación crucial en la gubernatura de los elementos humanos y debe motivar el desempeño, desarrollo profesional, la formación y planificación de las actividades y responsabilidades que cada uno debe cumplir en el ámbito laboral educativo.

En relación a una organización de personas que conforman un grupo laboral inmerso en las actividades curriculares se debe considerar el planear, organizar, desarrollar y aceptar las propuestas, sugerencias y planteó de soluciones que se deben dar en el proceso de planificación en una institución educativa.

Respecto a la disposición de personas o el elemento en una gestión de aprendizajes es importante que se permita elaborar entre los miembros del cuerpo docente ya que en ellos se alcanzarán los objetivos no sólo individuales sino también relacionados con el beneficio de los docentes, los estudiantes, representantes legales incluyendo a quienes dirigen establecimientos de educación. Esto implica que hay que conquistar además de mantener a las personas, estar en constante motivación y actividad relacionada con el cargo laboral

para que este ambiente sea armónico, comunicativo y favorable para todos los miembros de la organización en la cual se han planificado las actividades pedagógicas.

Conocida esta actividad como de selección y “recruiting” en la que su principal objetivo es cubrir las necesidades de las instituciones educativas, con el propósito de afrontar aquella carga productiva de los educadores que será adecuado y capacitado para desarrollar las actividades curriculares; esto es necesario ser analizado en las propuestas educativas enviadas en los distritos de educación, mediante una gerencia de los elementos humanos.

Debe hacerse uso de una tecnología informática, se brinda mayor facilidad para elegir al elemento laboral en cada institución educativa como lo explicita, “el uso de las tecnologías y de la red en el instante de llevar a cabo la selección del personal”, (Meza, 2014, pág. 91). Generalmente en toda organización se considera muy importante la utilización de estrategias como recurso en el reclutamiento del elemento humano para escoger las personas idóneas en el proceso laboral de la educación ecuatoriana.

Para obtener resultados eficaces en la organización y planificación curricular, es importante elegir a las personas capacitadas debidamente en el ámbito educativo, para mantener la calidad laboral y calidez en el trato con los demás actores de la educación. Con esta principal característica del reclutamiento surge como la necesidad de que los docentes clarifiquen la idea de que es importante la administración de elementos humanos para generar un idóneo ambiente organizacional.

“El proceso de reclutamiento, según la Secretaría de Estado de Educación, debe hacerse de manera democrática y participativa” (Pérez R. M., 2017, pág. 12). Para designar directivos en una unidad de educación en Ecuador se realiza mediante el concurso de merecimiento; una selección que permite a todos los docentes que cumplan con cierto requisitos y experiencia para poder dirigir los destinos de una institución educativa.

Existen diversos factores que dependen del clima organizacional en las que se pueden mencionar la comunicación entre los docentes de una institución, la responsabilidad y cumplimiento de sus actividades, en relación a la indagación para solucionar conflictos planteados que surgen en el transcurso del ámbito laboral, ésta búsqueda de solución se

plantea desde la aplicación del programa del currículo ecuatoriano y que estos objetivos sean adecuados a las necesidades de la escuela.

Para comprender el fenómeno organizacional y las competencias de los directores, surge como una necesidad de profesionales que de una u otra manera tienen relación directa la responsabilidad de entrevistar el manejo de personas y los recursos., “la comprensión del fenómeno organizacional y las competencias de los directores, se torna en una exigencia de todos los entendidos en el ámbito educacional y organización de personas con intereses comunes y recursos de un estado” Según (Fuentes, 2017, pág. 12).

La organización de las actividades curriculares y planificaciones educativas, van de la mano con el compromiso de trabajo de todos los actores de una comunidad educativa como son los directivos y personal docente mediante principios, metas u objetivos en diferentes plazos según la conveniencia de la necesidad presentada para mantenerse en un clima organizacional propicio para los entes que conforman el quehacer educativo.

“Un tipo de administración que faculta la contribución en el proceso de para elegir las opciones más adecuadas en una administración colaborativa, los cuales tienen un desarrollo en el que sus partícipes generan en gran medida soluciones con la toma de decisiones acertadas en conjunto con las autoridades competentes”, (Madriz, 2016, pág. 32).

Los directivos escolares utilizan los principios básicos para definir la naturaleza específica de una situación problemática, junto a la habilidad de identificar las características parecidas y diferentes de una situación planteada con la finalidad de mantener buenas relaciones de amistad, respeto, responsabilidad, comunicación entre directivos y docentes.

En relación al liderazgo y la educación, debe consistir en ambientes armónicos, dinámicos y lúdicos tanto para los estudiantes como para los docentes, por lo tanto, el directivo quien tiene a su mando la responsabilidad de orientar, administrar, organizar las labores que se cumplen en el plano laboral de la institución.

Desde la antigüedad los filósofos ya realizaban afirmaciones concernientes al liderazgo, hasta los actuales momentos, con el objetivo de mejorar el factor armónico – ambiental y la interrelación presentada entre directivo y docentes como parte del beneficio integral de los actores de la educación.

“Las transformaciones que generan grandes cambios en la esfera laboral, se dan debido a que se permite a la colectividad tener el conocimiento de los procesos de cambio que es de vital importancia para que estos grupos de personas aporten positivamente a la comunidad educativa”, (Agüero, 2017, pág. 42).

Con respecto a los procesos educativos han sufrido diversos cambios acordes al tiempo y a las necesidades presentadas en la educación y sus actores, por lo tanto, es importante destacar que para obtener un buen liderazgo se debe crear un clima organizacional armónico para todos los integrantes, en donde exista la cooperación, responsabilidad compartida y todas las características éticas y de valores morales, profesionales que propicien una buena relación entre docentes, directivos, estudiantes y representantes legales.

El éxito de un líder educativo, es mantener una constante comunicación relacionada con las actividades curriculares y educativas que mantengan un ámbito integral y comunicativo. Cotidianamente la visión global del marketing se preocupa en mantener conexiones profundas debido al efecto existente en la gestión organizacional en todos sus amplios ambientes. Según, (Reyes, 2016) (p. 3). Cuando el líder educativo se comunica con los docentes implica en lo que se conoce como un “storytelling” en la cual participan directamente toda la comunidad educativa para generar experiencias, emociones, amor propio en el medio que se desenvuelve.

La comunicación existente, relacionada a líderes educativos y educadores permite estrechar las relaciones de amistad, compañerismo, profesionalismo, lo que permite conectar sincronizadamente todas las actividades que se deben realizar; logrando la eficacia laboral, el clima organizacional armónico, buen rendimiento escolar entre los estudiantes.

El trabajo en equipo aborda un aprendizaje integral, donde todos los actores tienen grandes responsabilidades, desde el ámbito profesional comprometido seriamente con el

aspecto humanista; teniendo como objetivo perfeccionar la calidad del ambiente dispuesto entre los docentes.

“Por este motivo es necesario realizar un enfoque considerando el aspecto del desarrollo profesional en razón de las capacidades de los individuos que fueren visualizadas como cualidades excluidas que pertenecen a la parte cognitiva y preponderantes en el desarrollo profesional (Tirados, 2016, pág. 3), es a través de este enfoque personal y dinámico que permite a los docentes fortalecer las habilidades creativas y críticas, ya que permite la participación profesional particular de cada integrantes del equipo pedagógico.

La motivación a los recursos humanos en la gestión de talento humano, se debe desarrollar mediante la utilización de muchas técnicas y estrategias relacionadas con el quehacer educativo las cuales deben ser prácticas, para motivar a los docentes. “El impulso en el grupo humano se basa fundamentalmente en la construcción sólida de un equipo en el que se sustentan los valores, la formación cultural y conducen a un exitoso ejercicio profesional” (Camacaro, 2016, pág. 36), el directivo de las instituciones educativas deben buscar estrategias propicias a las necesidades de cada institución y de esta manera mantener la unidad laboral e institucional.

“Se logra el estímulo en los profesionales cuando las metas que se fijan son orientadas de manera que reflejen fundamentalmente los intereses de todos los actores, reflejando un comportamiento participativo enlazado a una práctica en valores” (Rodríguez A. R., 2014, pág. 160). Para incentivar la motivación en los grupos laborales es importante que cada uno de ellos conozca, plenamente los objetivos, metas, misión y visión del lugar donde se va a trabajar, para adquirir un mayor sentido de pertenencia y correspondencia entre los integrantes del equipo educativo.

Referente a una identidad, los docentes en educación ecuatoriana y en cualquier lugar del mundo se refiere a la responsabilidad adquirida al realizar este trabajo y al sentido de pertenencia que desarrollan los docentes. “Una identidad profesional está cimentada con bases en un perfil profesional de educación que se promulga a lo largo de su vida en el ejercicio docente y no es por casualidad o instantáneamente a consecuencia del título profesional, sino que se construye” (Seco, 2016, pág. 3), A lo largo de la trayectoria

profesional de los docentes, van adquiriendo diversidad de rasgos propios y relacionados con la imagen de un docente, características que los vuelve únicos y originales, aun en su presentación personal en las horas de trabajo, a este se lo conoce también como sentido de pertenencia de una profesión; esto permite que el docente busque nuevas formas de mantener una constante comunicación con las personas relacionadas al medio en que se desenvuelven por lo tanto, entre las metas de interrelación personal y laboral está el generar un excelente clima organizacional para vivir en una sociedad integral, amena y en búsqueda del desarrollo personal, laboral y social.

En lo fundamentado anteriormente, aparece lo siguiente como incógnita:

¿De qué manera incide una administración de talento humano en un ambiente organizacional de los educadores de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018?

¿Cómo incide la gestión de desempeño en el ambiente organizacional de los docentes de la Institución Educativa?

¿Cómo incide el desarrollo de liderazgo en un ambiente organizativo de los educadores de la Institución Educativa?

¿Cómo incide una planificación de los recursos humanos en un ambiente organizacional de los docentes de la Unidad Educativa?

¿Cómo incide el reclutamiento en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa?

Esta reciente investigación es tipo bibliográfica a cerca de la administración de talento humano en el clima organizacional de los educadores del establecimiento educativo presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018 plantea la necesidad de mantener un ambiente organizacional armónico e integral, desarrollada a través de la gestión que realicen los actores de la educación de esta institución educativa, lo que permitirá reflejar resultados favorables en el factor ambiental de los docentes.

Es conveniente realizar este trabajo investigativo porque identifica la gestión de directivos en relación con el trabajo de los educadores del establecimiento educativo lo que sustenta una importancia de la administración del elemento humano para generar un excelente ambiente de trabajo en la institución educativa presidente José Luis Tamayo.

Tiene relevancia social por su importancia al establecer los compromisos entre las partes, cuya finalidad es mejorar la calidad laboral en un clima armonioso y organizativo.

Entre las implicancias prácticas está la participación de los actores, porque está sujeto a los planes y programas del sistema educativo ecuatoriano para desarrollar habilidades competitivas y armoniosas entre docentes, autoridades, estudiantes y representantes legales.

El presente estudio investigó la gran incidencia en una organización de los elementos humanos en un clima organizacional enmarcado en un buen ambiente con docentes en esta institución educativa que servirá para forjar las bases sólidas gestoras del quehacer educativo por lo que es necesario determinar las fortalezas y debilidades inmersas en la variable independiente gestión de recurso humano.

Esta sustentación con bases teóricas que han sido aplicadas a esta investigación son las que se encuentran fundamentadas por la teoría propuesta por el filósofo Peter Senge citado por Ortega (2017) y la variable clima organizacional según Fuentes (2017).y que forma parte del proceso de cambio entre los líderes educativos y los docentes de una institución.

La utilidad metodológica, utilizó la evaluación de la gestión, esta gestión brinda interés en los docentes, por lo que, el diseño del investigación ejército explicativo y correlacional ex post facto realizado con dos de los instrumentos de investigación como son el cuestionario y una encuesta aplicada a directivos y profesores a través la escala de elite que sirve para determinar sus variables que son: administración de talento humano y ambiente organizacional.

Esta investigación plantea la conjetura general: la gestión de talento humano causa incidencia significativa en un ambiente organizativo de los docentes de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.

La gestión de desempeño incide de manera elocuente en un clima organizacional de los educadores de la unidad educativa.

Desarrollo de liderazgo incide de manera elocuente en un clima organizacional de la unidad educativa.

La planificación de los recursos incide de forma amplia en un clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Reclutamiento incide de manera elocuente en significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Se plantea el objetivo de: Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, ecuador, 2018.

Estimar la incidencia de la gestión de desempeño en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.

Estimar la incidencia del desarrollo de liderazgo en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.

Establecer la incidencia de la planificación de los recursos humanos en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Establecer la incidencia del reclutamiento en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación bibliográfica está certificado a través del diseño explicativo correlaciona ex post facto: "Mediante esta investigación se miden las variables para conocer los datos específicos e información y determinar el nexo existente entre ambas sin que se convierta en un requisito incorporar las variables existentes para obtener resultados realmente importantes (Jervis, 2016, pág. 2). La investigación se la realizará en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo lugar donde están realizadas las propuestas que son dirigidas a docentes y directivos.

2.2 Operacionalización de variables

X — Y

X = Variable independiente: Gestión de talento humano

Y = Variable dependiente: Clima organizacional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VI	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	<p>Manera de entender la dinámica y funcionamiento entender la dinámica de funcionamiento de las organizaciones educativas.</p> <p>Consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura, expone Senge.</p> <p>Es la selección de personal, importante para la eficacia de las tareas de la organización, puesto que</p>	<p>La manera de optimizar el trabajo que encontramos en la gestión de talento humano, evidenciado en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo mediante las dimensiones: Gestión de desempeño (3 ítems), desarrollo de liderazgo (3 ítems), Planificación de los recursos (2 ítems), Reclutamiento (3 ítems) a través de la escala ordinal.</p> <p>Totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indeciso (3), en desacuerdo (4),</p>	1.- Gestión de desempeño	Eficiencia	ESCALA ORDINAL
			“Los líderes de gerencia educativa, en la gestión de desempeño producen la búsqueda de objetivos que representan los valores, deseos, motivaciones, aspiraciones y necesidades de unos y otros, líder y seguidores” (Guibovich, 2010), (p. 9).	Productividad	
				Calidad	
			2.- Desarrollo de liderazgo	Personalidad	ESCALA ORDINAL
			Es el segundo factor, después del trabajo docente en la sala de clases que más contribuye al logro del aprendizaje de los estudiantes” (p. 18), los efectos del desarrollo del liderazgo, resultan ser mayores cuando se denota que en los establecimientos educativos, es	Análisis	

	controla la calidad y eficiencia de la fuerza laboral. (Guibovich,2010- Leithwood, 2015- Gil, 2017- Meza, 2014).	Totalmente en desacuerdo (5).	necesario lograr impacto positivos en el liderazgo eficaz, según expresa (Leithwood, 2015)		
			Logros		
			3.- Planificación de los recursos humanos Una de las funciones más complejas dentro de la dirección de organizaciones sociales, sea cual sea su naturaleza (iniciativa pública, privada, social). (Gil, 2017)	Organización	ESCALA ORDINAL
				Desarrollo	
			4.- Reclutamiento Con la utilización de la tecnología informática, se brinda mayor facilidad en la selección del personal docente en cada institución educativa como lo explicita (Meza, 2014), “el uso de las tecnologías y de la red a la hora de realizar una selección de personal,” (p. 9).	Selección	ESCALA ORDINAL
				Capacitación	
				Evaluación	

CLIMA ORGANIZACIONAL

VD	DEFICINIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	La organización de las actividades curriculares y planificaciones educativas, van de la mano con la responsabilidad de los directivos y docentes de las instituciones educativas. Según (Fuentes, 2017), “la comprensión del fenómeno organizacional y las competencias de los directores, es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad moderna” (p. 12).	La manera de optimizar el trabajo que encontramos en la gestión de talento humano, evidenciado en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo mediante las dimensiones: Liderazgo (2 ítems), Comunicación (2 ítems), Trabajo en equipo (2 ítems), Motivación (2 ítems), Identidad (2 ítems)	Liderazgo “Los procesos productivos transformaron la organización del trabajo, al producirse una mayor socialización de dichos procesos y se hizo necesario agrupar gran cantidad de personas al crearse organizaciones”, según (Agüero, 2017), (p. 12).	Conducción	ESCALA ORDINAL
			Comunicación Cuando el líder educativo se comunica con los docentes implica en lo que se conoce como un “storytelling” en la cual participan directamente toda la comunidad educativa para generan experiencias, emociones, sentido de pertenencia con la institución educativa. Según (Reyes, 2016), “cada día son más las consultoras globales que se interesan en las comunicaciones internas, dado el impacto que tienen en cuatro grandes ámbitos de la gestión organizacional” (p. 3).	Fortalecimiento	
				Apertura	ESCALA ORDINAL
				Fluidez de comunicación	

			<p>Trabajo en equipo</p> <p>Aborda la formación humanística y comprometida socialmente de los profesionales en la educación, lo que constituye en la actualidad un motivo de preocupación como de ocupación, para mejorar la calidad del clima organizacional entre los docentes. Citando a (Tirados, 2016),</p>	<p>Compromiso social</p>	ESCALA ORDINAL
			<p>Participación</p>		
			<p>Motivación</p> <p>“La motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores” (Rodríguez A. R., 2014) (p. 160).</p>	<p>Satisfacción</p>	ESCALA ORDINAL
			<p>Incentivo</p>		
			<p>Identidad</p> <p>surge en la formación inicial del docente y se promulga durante todo su ejercicio profesional, esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, sino que se construye” (Seco, 2016, pág. 3),</p>	<p>Vocación</p>	ESCALA ORDINAL
			<p>Satisfacción laboral</p>		

2.3 Población, muestra y muestreo

“Es el conglomerado total de los individuos: los objetos, personas, eventos, el debería estudiar el fenómeno" (Lara, Rodrigo, 2012, pág. 8). Estas características son las que definen el problema a investigar, se formulan los objetivos y se delimitan las variables activos necesarios para determinar los elementos con las cuales se va a llevar a cabo el objeto de la averiguación.

El grupo de personas, motivo de estudio, está constituido por 3 autoridades y 24 docentes de ambos sexos, de la Unidad Educativa “Presidente José Luis Tamayo”, Ecuador, período 2018, tal como se especifica en la siguiente tabla:

Tabla N° 1

Población de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo

Institución educativa	Docente	Total
Nivel secundario		
Unidad educativa		
Presidente José Luis Tamayo		
Autoridades	3	
Docentes	24	27

Fuente: Archivo de la institución educativa presidente José Luis Tamayo

Muestra

“El ejemplo en un estudio cualitativo es un conjunto de individuos a cerca de quienes se deberá recaudar información de manera que no sea una obligatoriedad hacer tales observaciones para llegar a los resultados de estudio, (López E. A., 2016, pág. 1). La muestra se detalla de la siguiente manera; 3 directivos y 24 docentes que laboran en de la Unidad Educativa presidente José Luis Tamayo” Ecuador, período 2018.

Valores estimados

$$n = ?$$

$$N = 30$$

$$Z = 95\% = 0.95$$

$$\sigma^2 = 2.32$$

$$E = 2\% = 0.02$$

Tabla N° 2

Población de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo

Institución educativa	Docente	Total
Nivel secundario		
Unidad educativa		
Presidente José Luis Tamayo		
Encuestados	27	27

Fuente: Archivo de la institución educativa presidente José Luis Tamayo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

"La encuesta es la aplicación de una serie de preguntas a un grupo determinado de personas con el fin recabar algún tipo de información de forma escrita sobre distintos ámbitos sea personal, laboral, entre otros; según los requerimientos del encuestador, (Arias, Fidias G., 2017, pág. 73). En consecuencia este tipo de técnicas es importante utilizar las porque con ella se obtienen datos de las fuentes donde se está investigando el tema lo que valida la veracidad de la información.

Instrumentos

Esta investigación se la ha realizado mediante la utilización de cuestionarios que se encuentran relacionados con las variables propuestas y según la opinión que se registra en el instrumento fundamental que se aplicó en la indagación para la encuesta es el escenario definido como documento para recorrer de manera ordenada cada una de los puntos establecidos en las variables motivo de la aplicación del documento" (Palacios, Wilson Daniel, 2017, pág. 3).

Referente a la variable independiente gestión de talento humano se ha elaborado un cuestionario, "en todo artículo de investigación es importante fundamentar el ejercicio de las dimensiones que compone el artículo de investigación" (Mendoza M. , 2016, pág. 4). Por lo tanto esta variable tiene las siguientes dimensiones: escribe un desempeño, desarrollo de liderazgo, calificación de recursos humanos, reclutamiento.

En la variable dependiente de clima organizacional tiene las siguientes dimensiones: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, motivación, identidad. Además se han realizado 24 ítems a las cuales se consideran para su medición mediante la escala ordinal:

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Validez

Para este proceso de investigación realizado en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo y lograr la validez del contenido ratificándolos en los instrumentos que se han utilizado, “Es el nivel de pertenencia reflejado en un determinado campo que comprende el tema a analizar, (Ruiz P. , 2016). En esta investigación se desarrolla la validez del contenido utilizando la matriz de validación de los instrumentos considerados como parte del juicio por el experto y en este caso es el Doctor Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, tutor del presente trabajo de investigación y quien ha realizado la presentación de la parte teórica y la redacción de las herramientas propias de estudio.

Confiabilidad

En la obtención del grado de confiabilidad en este trabajo de investigación se localiza como herramienta de Alfa Cronbach como instrumento sicométrico que sirve para medir la encuesta y tener la veracidad y fiabilidad de la investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Preparación datos: se han utilizado recursos de tecnología informática y tipos de métodos de investigación que cuentan con preguntas cerradas en cuestionario planteado utilizando un cuadro estadístico de Alfa de Cronbach.

Técnica estadística a usar: se ha utilizado según cada uno de los objetivos planteados están la de correlación ex post facto, el cruce de variables aplicando el coeficiente de correlación de Spearman en el paquete estadístico SPSS en los cuales se sustenta la investigación. .

2.6 Aspectos éticos

La encuesta se aplicó en la unidad educativa presidente José Luis Tamayo a 24 docentes y 3 directivos que laboran en la mencionada institución en un tiempo aproximado de entre 6 a 20 años y de quienes se los ha considerado para la obtención de datos, motivo del tiempo de permanencia que tienen laborando en la institución educativa.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.

Tabla 3 Nivel de relación entre las variables gestión de talento humano y el clima organizacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
NIVELES		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	BAJO	16	59,3	1	3,7	0	0,0	17	63,0
	MEDIO	0	0,0	7	25,9	0	0,0	7	25,9
	ALTO	0	0,0	1	3,7	2	7,4	3	11,1
	TOTAL	16	59,3	9	33,3	2	7,4	27	100,0

Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 3 muestra que solo el 7,4% (2) de los profesores encuestados manifiestan que en la unidad educativa la gestión de talento humano es alta, lo que coincide con el nivel alto del clima organizacional. También se observa que los docentes coinciden en un 25,9% (7) que en la unidad educativa la gestión de talento humano y el clima organizacional se encuentran en un nivel medio. Se observa que el 59,3% (16) de los docentes encuestados consideran que la gestión de talento humano es baja, lo que coincide con los nivel bajo del clima organizacional.

Finalmente la tabla 3 da cuenta que el 88,9%(24) de los docentes considera que la gestión de talento humano tiene niveles medio bajo, relacionándose con los bajos niveles del clima institucional, lo que significa que cuando la gestión de talento humano es bajo el clima organizacional de la unidad educativa también baja su nivel de organización.

Objetivo específico 1

Estimar la incidencia la dimensión gestión de desempeño en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 4 Nivel de relación entre la gestión de desempeño y el clima organizacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
GESTIÓN DE DESEMPEÑO	BAJO	16	59,3	2	7,4	0	0,0	18	66,7
	MEDIO	0	0,0	6	22,2	0	0,0	6	22,2
	ALTO	0	0,0	1	3,7	2	7,4	3	11,1
	TOTAL	16	59,3	9	33,3	2	7,4	27	100,0

Fuente: Base de datos de encuestados

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 4 refleja que el 7,4% (2) de los docentes encuestados manifiestan que en la unidad educativa la gestión de desempeño es alta, coincidiendo con el nivel alto del clima organizacional. También se puede observar que el 22,2%(6) de los profesores coincide que la gestión de desempeño y el clima institucional se encuentran en el nivel medio. Por otra parte se observa que el 59,3% (16) de los profesores encuestados consideran que la gestión de desempeño tienen nivel bajo, coincidiendo con el bajo nivel del clima institucional de la unidad educativa sujeto de estudio.

Finalmente la tabla 4 muestra que el 88,9%(24) de los profesores considera que la gestión de desempeño en la unidad educativa es medio bajo relacionándose con el 92,6% (25) que considera que el clima organizacional es también medio bajo, lo cual significa que cuando la gestión de desempeño tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

Objetivo Específico 2

Estimar la incidencia de la dimensión desarrollo de liderazgo con el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 5 Nivel de relación del desarrollo de liderazgo con el clima organizacional

NIVELES		CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
DESARROLLO DE LIDERAZGO	BAJO	16	59,3	2	7,4	0	0,0	18	66,7
	MEDIO	0	0,0	5	18,5	0	0,0	5	18,5
	ALTO	0	0,0	2	7,4	2	7,4	4	14,8
	TOTAL	16	59,3	9	33,3	2	7,4	27	100,0

Fuente: Base de datos de encuestas

Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 5 refleja que el 7,4% (2) de los profesores encuestados manifiestan que en la unidad educativa el desarrollo de liderazgo es alto, coincidiendo con el nivel alto del clima organizacional. También se puede observar que el 18,5%(5) de los profesores coincide que el desarrollo de liderazgo y el clima organizacional se encuentran en el nivel medio. Por otra parte se observa que el 59,3% (16) de los profesores encuestados consideran que el desarrollo de liderazgo tiene nivel bajo, coincidiendo con el bajo nivel del clima institucional de la unidad educativa en estudio.

Finalmente la tabla 5 muestra que el 85,2%(23) de los profesores considera que el desarrollo de liderazgo en la unidad educativa es medio bajo relacionándose con el 92,6% (25) que considera que el clima organizacional es también medio bajo, lo que significa que si el desarrollo de liderazgo tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

Objetivo Específico 3

Establecer la incidencia de la dimensión planificación de recursos humanos en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 6 Nivel de relación entre la planificación de recursos humanos y el clima organizacional.

NIVELES		CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	BAJO	15	55,6	3	11,1	0	0,0	18	66,7
	MEDIO	1	3,7	5	18,5	0	0,0	6	22,2
	ALTO	0	0,0	1	3,7	2	7,4	3	11,1
	TOTAL	16	59,3	9	33,3	2	7,4	27	100,0

Fuente: Base de datos de encuestas

Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 6 refleja que el 7,4% (2) de los profesores encuestados manifiestan que en la unidad educativa la planificación de recursos humanos es alta, coincidiendo con el nivel alto del clima institucional. También se puede observar que el 18,5%(5) de los profesores coincide que la planificación de recursos humanos y el clima organizacional se encuentran en el nivel medio. Por otra parte se observa que el 55,6% (15) de los profesores encuestados consideran que la planificación de recursos humanos tiene nivel bajo, coincidiendo con el bajo nivel del clima organizacional de la unidad educativa en estudio.

Finalmente la tabla 6 muestra que el 88,9%(24) de los profesores considera que la planificación de recursos humanos es medio bajo relacionándose con el 92,6% (25) que considera que el clima organizacional es también medio bajo, lo que significa que si la planificación de recursos humanos tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

Objetivo Específico 4

Establecer la incidencia de la dimensión reclutamiento en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 7 Nivel de relación entre el reclutamiento y el clima organizacional.

NIVELES		CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
RECLUTAMIENTO	BAJO	14	51,9	6	22,2	0	0,0	20	74,1
	MEDIO	2	7,4	2	7,4	0	0,0	4	14,8
	ALTO	0	0,0	1	3,7	2	7,4	3	11,1
	TOTAL	16	59,3	9	33,3	2	7,4	27	100,0

Fuente: Base de datos de encuestas

Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 7 refleja que el 7,4% (2) de los profesores encuestados manifiestan que en la unidad educativa la planificación de recursos humanos es alta, coincidiendo con el nivel alto del clima institucional. También se puede observar que el 7,4%(2) de los profesores coincide que el reclutamiento y el clima organizacional se encuentran en el nivel medio. Por otra parte se observa que el 51,9% (15) de los profesores encuestados consideran que el reclutamiento tiene nivel bajo, coincidiendo con el bajo nivel del clima organizacional de la unidad educativa en estudio.

Finalmente la tabla 7 muestra que el 88,9%(24) de los profesores considera que el reclutamiento es medio bajo relacionándose con el 92,6% (25) que considera que el clima organizacional es también medio bajo, lo que significa que si el reclutamiento tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

H_i : La gestión de talento humano causa incidencia significativa en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.

H_0 : La gestión de talento humano no causa incidencia significativa en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.

Tabla 8 Correlación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional

Variables	Rho de Spearman	Sig.
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	0,945**	0,000
CLIMA ORGANIZACIONAL		
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).		

Fuente: Base de datos de encuestados
Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 8 el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,945), lo que indica una relación positiva muy alta y directa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional, con un valor de la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ considera que existe correlación entre las variables gestión de talento humano y el clima organizacional, de esta manera se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

He₁: La dimensión gestión de desempeño influye significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

He₀: La dimensión gestión de desempeño no influye significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 9 Correlación entre la gestión de desempeño y el clima organizacional

Dimensión/Variable	Rho de Spearman	Sig.
GESTIÓN DE DESEMPEÑO	0,918**	0,000
CLIMA ORGANIZACIONAL		
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).		

Fuente: base de datos de encuestados

Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,918), lo que indica una relación positiva muy alta y directa entre la gestión de desempeño y el clima organizacional, con un valor de la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ considera que existe correlación entre la dimensión gestión de desempeño y el clima organizacional, de esta manera se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

He₂: La dimensión desarrollo de liderazgo incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

He₀: La dimensión desarrollo de liderazgo no incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 10 1Correlación entre el desarrollo de liderazgo y el clima organizacional

Dimensión/Variable	Rho de Spearman	Sig.
DESARROLLO DE LIDERAZGO	0,856**	0,000
CLIMA ORGANIZACIONAL		

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de encuestas
Elaboración propia

Interpretación:


Como se observa en la tabla 10 el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,856), esto indica que hay una relación positiva alta y directa entre el desarrollo de liderazgo y el clima organizacional, con un valor de significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ considera que existe correlación entre la dimensión desarrollo de liderazgo y el clima organizacional, de esta manera se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

He₃: La dimensión planificación de recursos humanos incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

He₀: La dimensión planificación de recursos humanos no incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

Tabla 11 2Correlación entre la planificación de recursos humanos y el clima organizacional.



Dimensión/Variable	Rho de Spearman	Sig.
PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0,898**	0,000
CLIMA ORGANIZACIONAL		
** La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)		

Fuente: base de datos de encuestas
Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11, el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,898), lo que indica una relación positiva alta y directa entre la planificación de recursos humanos, con un valor de la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ considera que existe correlación entre la dimensión planificación de recursos humanos y la variable clima organizacional, de esta manera se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

He₃: La dimensión reclutamiento incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa.

He₀: La dimensión reclutamiento no incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa

Tabla 12 3Correlación entre reclutamiento y el clima organizacional.

Dimensión/Variable	Rho de Spearman	Sig.
RECLUTAMIENTO	0,876**	0,000
CLIMA ORGANIZACIONAL		
** La relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)		

Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,876), lo que indica una relación positiva alta y directa entre la dimensión reclutamiento y la variable clima organizacional, con un valor de la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ considera que existe correlación entre la dimensión reclutamiento y el clima organizacional, de esta manera se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Incidencia de la gestión de desempeño en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, la revisión teórica menciona que la dimensión gestión de desempeño es producir una indagación de los objetivos que representan los valores, deseos, motivaciones, aspiraciones y necesidades de unos y otros líderes y seguidores, (Guibovich, 2010). En la tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión gestión de desempeño de los docentes de la unidad educativa presentan una tendencia del (59,3%) en el nivel bajo, estos resultados se oponen a la teoría de Guibovich (2010), se puede inferir que hace falta coordinar actividades que respondan a las aspiraciones de los docentes y directivos. Así también el resultado no coincide con lo que defiende Leithwood, las fortalezas y debilidades de los docentes deben conocerse en los distritos para que se optimicen según el potencial que cada uno posee, en consecuencia el estudio ha demostrado que el 88,9% de los docentes considera que la gestión de desempeño en la unidad educativa es medio bajo relacionándose con el 92,6% que considera que el clima organizacional es también medio bajo, significando que cuando la gestión de desempeño tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

Con respecto al objetivo 2: influencia del desarrollo de liderazgo en el ambiente organizativo de los educadores de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, la revisión teórica menciona que la dimensión desarrollo de liderazgo en las instituciones educativas ha sobresalido notablemente en la gestión de talento humano para mantener un clima organizacional favorable, siendo necesario tener un gran impacto en el desarrollo de liderazgo eficaz así lo expone Leithwood (2015). En la tabla 5, los resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de liderazgo en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presentan una tendencia del 59,3% de los docentes consideran que el desarrollo de liderazgo tiene nivel bajo, estos resultados contradicen la postura de Leithwood, se puede inferir que no se desarrolla un liderazgo eficaz en función de su entorno laboral, en consecuencia el estudio ha demostrado que el 85,2% de los docentes consideran que el desarrollo de liderazgo en la unidad educativa es medio bajo relacionándose con el 92,6% que considera que el clima organizacional

es también medio bajo, lo que significa que si el desarrollo de liderazgo tiene niveles bajos el clima organizacional también es bajo.

Con respecto del objetivo 3: Incidencia de la planificación de elementos en el ambiente organizacional de los profesores de la institución educativa presidente José Luis Tamayo la revisión teórica menciona que al realizar la planificación relacionada con los elementos humanos que están inmersos en una organización es necesario considerar un conjunto de factores sociales, poblacionales, legales, entre otros, los mismos que influyen sobre la fuerza laboral (Huamani, 2017). Se muestra en el grafico 6, lo que da como resultado al describir la dimensión planificación de recursos en un ambiente organizacional de educadores de la institución educativa que presentan una tendencia del 55,6% de los docentes encuestados consideran que la planificación de recursos humanos tienen un bajo porcentaje, estos resultados estos resultados se oponen a la teoría expuesta por Huamani O. (2017), así se puede aseverar que cuando se administran los recursos humanos no se consideran las cuestiones que influyen en ellos como fuerza laboral, en consecuencia se ha demostrado que el 88,9% de los docentes considera que la planificación de los recursos humanos es medio bajo relacionado con el 92,6% que considera que el clima organizacional es también medio bajo, lo que significa que si la planificación de recursos humanos tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

En relación al objetivo 4: Incidencia del reclutamiento en el ambiente organizativo de los profesores de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, al evaluar la teoría se menciona que la dimensión reclutamiento corresponde a una selección de personas idóneas en el proceso laboral que considera muy importante emplear estrategias para esta selección de personal, para mantener la calidad laboral y calidez en el trato con los demás actores de la educación (Meza, 2014). Se muestra en el grafico 7, el resultado que describe a la dimensión reclutamiento en un ambiente organizacional de los profesores de la institución educativa que presentan una tendencia del 51,9% de los docentes encuestados consideran que el reclutamiento tiene un nivel bajo, coincidiendo con la baja proporción del ambiente organizacional en esta unidad de educación, cuyas consecuencias se oponen a la posición que nos presenta Meza

(2014), donde podemos inferir que en el reclutamiento no se emplean las estrategias de selección de personal para mantener la calidad laboral y calidez al relacionarse con aquellos actores de la educación, de tal manera queda demostrado que el 88,9% de los docentes consideran que el reclutamiento es medio bajo relacionándose con el 92,6% que considera que el clima organizacional es también medio bajo, lo que significa que si el reclutamiento tiene niveles bajos el clima organizacional también baja sus niveles de organización.

En concordancia con el propósito general: Influencia de la gestión de talento humano en el ambiente organizacional de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018, la revisión teórica menciona que la Administración del Recurso o Elemento Humano corresponde a las circunstancias que reflejan tanto dentro como fuera y aportan al avance de las organizaciones dando su contribución de forma conjunta y sistémica un escenario dinámico, competitivo en una rueda de cambios constantes Ortega (2017). En el grafico 3, se evidencia un referente que describe a la variable gestión de talento humano de los educadores de la institución educativa presidente José Luis Tamayo presentan una tendencia del 59,3% de los profesores encuestados opinan que la administración del recurso humano es baja, esto concuerda con valor referido como bajo en el clima organizacional de esta unidad educativa, lo que contradice la postura de Peter Senge quien considera que en toda organización debe haber un rol importante de sus actores en la que el autor propone que el ambiente de los lugares de trabajo debe estar en óptimas condiciones, que estén de acuerdo en intereses comunes con los demás miembros laborales, en consecuencia queda demostrado que el 88,9% de docentes evaluados opinan que la administración de talento humano de la unidad educativa tiene niveles medio bajo, relacionándose con los bajos niveles del clima institucional, esto demuestra que lo que si hay una mala gestión de talento humano es bajo el ambiente productivo en la institución educativa y también baja su nivel de organización.

V. CONCLUSIONES

La dimensión gestión de desempeño incide en un ambiente organizacional de los educadores de la institución educativa presidente José, Ecuador, 2018, dado los resultados obtenidos en el grafico 9 son: Rho (0,918), sig. (0,000) y $R < 0,01$

En la dimensión desarrollo de Liderazgo repercute directamente el clima organizacional de los profesores de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018 siendo los porcentajes obtenidos en el grafico 10 son: Rho (0,856, sig. (0,000) $R < 0,01$

La dimensión organización de los elementos humanos repercute en el ambiente organizacional de los profesores de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018, al haber obtenido resultados registrados en el gráfico de la tabla 11 son: Rho (0, 898), sig. (0,000) $R < 0,01$

La dimensión reclutamiento incide en el ambiente organizativo de los educadores de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018, al haber arrojado como resultado en la tabla 12 es: Rho (0,876), sig. (0,000) que al ser $< 0,01$

VI. RECOMENDACIONES

Las sugerencias dirigidas a quienes comandan la unidad de educación presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018 coordinar actividades que respondan a las aspiraciones y capacidades de los docentes por cuanto Guibovich (2010) señala que deben conocerse las fortalezas y debilidades de los docentes en los distritos para que se optimice el potencial que cada uno posee en consideración de los bajos resultados obtenidos respecto al nivel gestión de desempeño en un ambiente del grupo académico.

Se recomienda a la rectora de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018 desarrollar un mayor ambiente de liderazgo entre los docentes orientando al logro de los objetivos planteados ayudándoles a su realización profesional de manera que se vea fortalecido el equipo de trabajo de la institución educativa, por cuanto expresa Leithwood (2015) que los efectos del desarrollo de liderazgo resultan mayores se logra un impacto positivo en el liderazgo eficaz.

La autoridad de la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Daule, Ecuador, 2018 deberá considerar el conjunto factores sociales, poblacionales, legales; los mismos que influyen como fuerza laboral al momento de realizar planificaciones relacionadas con los recursos humanos según expone Huamani (2017). Esto quiere decir que se debe conquistar y mantener motivadas a las personas en el cargo que desempeñan para que el ambiente de la institución sea armónico, comunicativo y favorable para todos los miembros de la organización donde se han planificado las actividades pedagógicas.

Las recomendaciones para quienes dirigen la institución educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018 que emplee estrategias efectivas al momento de seleccionar al personal de manera que esta selección sea idónea y se mantenga la calidad laboral y calidez en el trato con los actores de la educación Meza (2014). El reclutamiento surge como la necesidad de que los docentes asimilen lo importante de la organización del elemento humano sea en razón de crear un agradable ambiente organizacional.

Los directivos de la institución de educación presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018, deben permanecer en constante comunicación y tener mayor apertura a las propuestas y soluciones que se den entre los mismos docentes, esto refleja una buena gestión en cualquier grupo humano basado en educación por lo que es necesario mantener armonía en el lugar donde se desarrolla la labor profesional, considerando que la gestión de Talento Humano aquellas situaciones intrínsecas y extrínsecas dan su aporte al desempeño de las entidades organizacionales y permiten conjuntamente de forma sistemática a tener un ambiente de trabajo dinámico, competitivo, orientado en una rueda de cambios constantes, Peter Senge (2017).

VII. REFERENCIAS

- Abbagnano, N. (2011). Historia de la pedagogía . Turín, Italia: Indubuilding. Obtenido de
file:///C:/Users/Capu/Downloads/historiadelapedagogia_abbagnano_visalbergh
i.pdf
- Agadía, K. (2016). Valores de la educación: La necesidad de un paradigma personal.
(http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/images/trabajos/10998_42272.pdf,
Recopilador) Madrid, España: Grupo Anaya.
- Agüero, P. M. (2017). Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su
evolución. (<http://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.htm>, Recopilador) La
Habana., Cuba: Universidad de la Habana.
- Aguerrondo, I. (2016). La escuela del futuro.Espacios y formas de organización. (%.
[http://www.inafocam.edu.do/portal/landings/Simposio_La_Escuela_del_Futuro/
datos/3%20I.%20AGUERRONDO%20bis%20Esc.%20futuro](http://www.inafocam.edu.do/portal/landings/Simposio_La_Escuela_del_Futuro/datos/3%20I.%20AGUERRONDO%20bis%20Esc.%20futuro), Recopilador)
Santo Domingo, República Dominicana.
- Aguerrondo, Inés. (2016). El Nuevo Paradigma de la Educación para el siglo. (Nº116),
<http://campus-oei.org/administracion/aguerrondo.htm>. (1999, Recopilador)
Buenos Aires, Argentina: Editorial Manantial.
- Aguilera, R. (2013). Investigación de campo. Caracas, Venezuela : Universidad de
Caracas. Obtenido de
<http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/HT4a.html>
- Albuja, S. C. (17 de Octubre de 2017). *El secreto para mejorar las técnicas didácticas
según la teoría de A. Maslow*. Obtenido de Educamericas:
[http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/el-secreto-para-mejorar-las-
tecnicas-de-estudio](http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/el-secreto-para-mejorar-las-tecnicas-de-estudio)
- Angarita, J. R. (2016). Las habilidades del aprendizaje.
(<https://es.scribd.com/document/360432903/Teoria-Maslow-Jose-Quintero-pdf>,
Recopilador) Compostela: Universidad Santiago de Compostela. Obtenido de
http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2002_07_06.pdf
- Arias, F. G. (2017). El Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: EDITORIAL
EPISTEME.
- Arias, Fidiás G. (2017). El proyecto de investigación. *Sexta Edición*. Caracas,
República bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme. Obtenido de

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin__exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html

Arias, Fidias G. (2017). El proyecto de investigación. *Sexta Edición*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin__exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html

Aymes, G. L. (2012). Pensamiento crítico en el aula . Morelos , México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos . Obtenido de educacion.to.uclm.es/pdf/revistaDI/3_22_2012.pdf

Baray, H. L. (2010). *Los métodos de investigación social*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2c.htm>

Bayas, M. A. (2013). *Las características del pensamiento creativo*. México DF, México DF, México: Santillana: México DF, México: Santillana. Obtenido de www.planamanecer.com/recursos/docente/.../inteligencia_creativa.pdf

Bazan, J. (2017). *Desempeño de los docentes*. Obtenido de <http://www.ime.usp.br/~jbazan/download/13c.pdf>

Bejarano, A. H. (2017). Guía Metodológica. (https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/Guia_PEl.pdf, Recopilador) Quito, Ecuador: Ministerio de educación.

Benítez, D. d. (2012). UNESCO: INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN LA EDUCACIÓN. Obtenido de <http://www.iacat.com/1-cientifica/unesco.html>

Bernal, C. A. (2011). Metodología de la Investigación científica. *Pearson*.

Bernald C. (2014). *Metodologia de la Investigación Científica*. CHILE: Pearson.

Betoret, F. (2016). Motivación, aprendizaje y desempeño docente. *R.E.M.E*, 1(0). Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html>

Boer, W. D. (2018). Guía Metodológica para la construcción participativa del. (https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/Guia_PEl.pdf, Recopilador) Quito, Ecuador: Ministerio de educación.

Bolivar, M. (2013). Estadística. 25. Caracas, Universidad de Caracas Venezuela. Obtenido de biblioteca.duoc.cl/bdigital/admi/estadistica.pdf

- Bowdon, T. B. (2010). 50 Clasicos de la Psicología. 36. Málaga, España: Sirio. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?isbn=8478086005>
- Braslavsky, C. (Diciembre de 2012). La educación artística: un desafío o la uniformización. *Perspectivas*, 32(124). Obtenido de unesdoc.unesco.org/images/0012/001297/129734s.pdf
- Brunet. (1999). *El Clima de trabajo de las organizaciones definiciones, diagnostico y consecuencias*. México: Trillas.
- Buenaventura, U. d. (2013). LOS PROYECTOS PEDAGÓGICOS UNA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN. San Benito, Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura. Obtenido de <http://www.usbmed.edu.co/index.php/programas/educacion-continua?layout=edit&id=419>
- Burgos, C. C. (2018). Guía Metodológica para la construcción participativa. (https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/Guia_PEl.pdf, Recopilador) Quito, Ecuador: Ministerio de Educsción.
- Buzan, T. (2010). *El Libro de los Mapas mentales*. Barcelona, España: Editorial Galac. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos26/pensamiento-creativo/pensamiento-creativo.shtml>
- Cagliani, M. (2014). ¿Qué es el método cuantitativo? 12. México DF, México: Universidad Eafit. Obtenido de <http://www.sinapsit.com/ciencia/que-es-el-metodo-cuantitativo/>
- Camacaro, P. R. (2016). Motivación y la Organización. (http://www.ambiente-ecologico.com/ediciones/2003/086_01.2003/086_Investigacion_PedroRafaelCamacaro.php3, Recopilador) Caracas, Venezuela: Universidad Bolivariana de Caracas.
- Carrera, L. (2011). Elaboracion de una cartilla. Universidad de Cuenca. Obtenido de dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1249/13/UPS-CT002136.pdf
- Casassus, J. (2017). La gestión en busca del sujeto. (<file:///D:/Proyecto%20Anabel%20Vargas/proyecto%202018-%20original/material%20%20para%20trabajar/Reformas%20a%20la%20gestion%20en%20los%20sistemas%20educativos%20UNESCO.pdf>, Recopilador) Santiago, Chile: UNESCO - Santiago.

- César, A. (2012). *metodologia de la investigacion cientifica*. Chile: pearson 3ra edición.
- Chiavenato. (1999). "El clima organizacional".
- Chiavenato. (2009). *Clima Organizacional y satisfacción laboral*. Colombia: Mc Grawhill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición*. Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill,.
- Chrobak, R. (2017). La metacognición y las herramientas didácticas. (file:///D:/Proyecto%20Anabel%20Vargas/proyecto%202018-%20original/material%20%20para%20trabajar/LA%20METACOGNICION%20Y%20LAS%20HERRAMIENTAS%20DIDACTICAS.pdf, Recopilador) Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional del Comahue.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Alfaro.
- Conte, F. (2015). Qué son las estrategias didácticas. (<https://es.calameo.com/books/005225620c9372ea31f1f>, Recopilador) México: Universidad estatal a distancia.
- Cousinet, R. (2013). La escuela nueva. 58. Obtenido de http://ucn.huellavirtual.net/joomla/repositorio/especializaciones/ge/ge102/unidad2_1.html
- creativo, C. d. (2015). Obtenido de <http://deconceptos.com/general/pensamiento-creativo#ixzz3iCEdFI00>
- Cultura, M. d. (2011). *BASES PEDAGÓGICAS DEL DISEÑO CURRICULAR*. Quito, Ecuador: Ministerio de educación. Obtenido de <https://amparimeza422.wordpress.com/267-2/>
- Curricular, L. R. (2010). *Foro Educomunicación*. Obtenido de <http://foroeducomunicacion.blogspot.com/2010/03/la-reforma-curricular-en-el-ecuador.html>
- Dewey, J. (2012). *Pedagogía Instrumentalista*. París, Francia: Universidad de París. Obtenido de <http://www.bibliotecagonzalodeberceo.com/berceo/relancio/lasuniversidadesmedievales.htm>
- Ecuador, M. d. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador. Obtenido de

http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Ecuador, M. d. (2018). Estándares de calidad educativa. (https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf, Recopilador) Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.

Ecuadoriano, G. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular*. Quito: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/70086404/Reforma-Curricular-2010#scribd>

Enriquez, G. (2014). Técnicas e Instrumentos de Investigación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/77185549/Tecnicas-e-Instrumentos-de-Investigacion#scribd>

Evilla, C. (2011). El método empírico. Obtenido de http://docente.ucol.mx/adan_cruz/public_html/metem.htm

Flores, C. A. (2013). La importancia de la capacitación pedagógica del docente. *Universidad de Guadalajara, México*. Guadalajara, México: Secretaría de Ciencias de la Salud.

Franco, C. G. (2014). *Desarrollamos el Pensamiento Creativo en el Aula*. Salamanca, España: Paidós. Obtenido de <http://ineverycrea.net/comunidad/ineverycrea/recurso/desarrollamos-el-pensamiento-creativo-en-el-aula-a/f8658c3a-689b-457a-92a3-1bcc078144c4>

Fuentes, C. (2017). Desafíos de la educación. (<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>, Recopilador) Buenos Aires, Argentina: Instituto Internacional de planeamiento de la educación.

Gamarra. (2014). *"Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima Organizacional en una institución educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. San Miguel: Pontificia Universidad Católica de Perú.

Gamarra H. (2013). *Diagnóstico del Clima organizacional y el desempeño laboral del Talento Humano del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana*". La libertad-Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Gil, J. M. (2017). Planificación y Gestión de Recursos Humanos. (<https://www.peretarres.org/arxius/facultat/GAPlanificaci%C3%B3nygesti%C3>

- %B3nderecursoshumanos.pdf, Recopilador) Sao Paolo, Brasil: Universidad Ramón Llull.
- Giraldo, B. (2013). *Metodologia de la Investigacion*. Obtenido de Archivo de la categoría: Capitulo III: <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>
- Giraldo, M. C. (2015). El aprendizaje autonomo. (<https://es.slideshare.net/balsillek/el-aprendizaje-autonomo-46065269>, Recopilador) Colombia.
- Goncalvez. (2008). *Clima organizacional y el desempeño*. Lima.
- González, & López. (2001). *"El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal"*. Perú.
- González, A. D. (Septiembre de 2014). Estrategias Metodológicas. Caracas, Venezuela: Universidad de Caracas. Obtenido de <http://aureadiazgonzales.galeon.com/>
- Guevar, & Tafur. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa kentuky Fried Chicken sede Real Plaza en la ciudad de Trujillo*. Trujillo.
- Guibovich, L. (2010). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. . Lima, Perú: Universidad Villarreal. Obtenido de cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf
- Gutiérrez, J. (2017). Población. (<https://www.ecured.cu/Poblaci%C3%B3n>, Recopilador) La Habana, Cuba: editorial pueblo.
- Gutiérrez, M. H. (2016). La gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. (<http://www.perueduca.pe/documents/10191/a512d434-4866-4d67-a795-2d0d709b9c69>, Recopilador) Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete.
- Hallman, J. (2014). *El pensamiento creativo*. Lima, Perú: Argos Editorial. Obtenido de www.psicocode.com/resumenes/13educacion.pdf
- Hernández, R. d. (2014). Acompañamiento pedagogico y su incidencia en el desempeño docente. (<http://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>, Recopilador) Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Hérrnandez, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación . México: McGraw.Hill.

- Hernández. Fernández, B. (2016). Metodología de la investigación. México: McGraw.Hill.
- Hispanista. (octubre de 2017). *Desempeño escolar y el rendimiento escolar*. Obtenido de <http://matematicasinfo.galeon.com/enlaces429736.html>
- Howard, G. (2012). *Mentes creativas. Una anatomía de la creatividad vista a través de las vidas de S. Freud, A.Einstein, P. Picasso, I. Stravinsky, T.S. Elliot, M. Graham, M. Gandhi*. Barcelona, España: Paidós. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento_creativo
- Huamani. (2015). *"El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, I línea 1 en el 2013*. El Salvador: Universidad Tecnológica de Lima Sur.
- Huamani, O. (2017). Importancia de la planificación de recursos humanos. (<http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>, Recopilador) Cochabamba, Bolivia: Universidad católica boliviana San Pablo.
- Jean De La Brouyere, J. L. (2013). Lección 6: Investigación Exploratoria, Descriptiva, Correlacional y Explicativa. Jaen, España: Universidad de Jaen. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin__exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html
- Jervis, T. M. (2016). investigación correlaciona. (<https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>, Recopilador) Medellín, Colombia: Universidad nacional de Antioquía.
- Jimenez, K. (2014). El proceso de la investigación científico social. I. Alicante, España: Gráficas Díaz, S.L. .
- Lara, R. (Octubre de 2012). POBLACIÓN Y MUESTRA. Madrid, España: Universidad de Madrid. Obtenido de <https://prezi.com/jjv1t4zm23ur/poblacion-y-muestra/>
- Lara, Rodrigo. (Octubre de 2012). Población y Muestra. Madrid, España: Universidad de Madrid. Obtenido de <https://prezi.com/jjv1t4zm23ur/poblacion-y-muestra/>
- Leithwood, K. S. (2015). How leadership influences student learning. Minnesota, Toronto, Canadá: U. Minnesota, U. Toronto, Commissioned by the Wallace Foundation, NY. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

- León, S. A. (2015). El estilo administrativo de los directivos y el clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica de la parroquia urbana "Camilo Andrade". Milagro, Ecuador.
- Levin, R. (2010). *Estadística para administración y economía* (VII ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?isbn=9702604974>
- Likert. (1946). *La autoestima del docente, un estudio exploratorio*. Perú.
- Litwin, & Stringer. (1978). *El clima de trabajo de las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- LLauradó, O. (12 de diciembre de 2014). la escala de likert: qué es y cómo utilizarla. Obtenido de [log/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla/](http://log.es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla/)
- López, E. A. (2016). *Selección de la muestra*. Obtenido de Eumed.net: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html
- López, M., & González, M. (2005). Inteligencia emocional. *Pasos para elevar el potencial infantil*. Colombia: Ediciones Gamma S.A.
- Luckert, F. (2010). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) La Educación Artística en América Latina y el Caribe. Caracas, Venezuela: Universidad de Uberaba. Obtenido de portal.unesco.org/culture/es/files/19576/...pdf/luckert.pdf
- Machado, E. G. (Septiembre de 2011). LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS HABILIDADES DE LAS ARTES PLÁSTICAS DEL TALLER DE LA DISCIPLINA. 3(31). Santa Clara, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Félix Varela". Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/ced/31/mvh3.html>
- Madriz, G. Q. (2016). Administración participativa. (https://www.gestiopolis.com/administracion-participativa/, Recopilador) Chicago, EEUU.
- Martínez, H. V. (Diciembre de 2016). *Factores Asociados al Aprovechamiento Escolar*. Obtenido de <http://www.itesca.edu.mx/investigacion/foro/carp%20ponencias/41.pdf>
- Martos, M. C. (2014). *Inteligencia emocional en niños*. Valparaíso, Chile: Sello Editorial. Obtenido de <http://www.educapeques.com/escuela-de-padres/inteligencia-emocional-en-la-base-de-la-educacion.html>
- Maslow. (1954). *Autoestima y desempeño docente*. Mexico.

- Matos, W. A. (2016). Gestión del docente y la ejecución de los proyectos pedagógicos. (<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70920503>, Recopilador) Caracas, Venezuela: Editorial Orbis.
- Medina, M. I. (2010). Enfoque cualitativo. *Enciclopedia Virtual*. Eumed.net. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html
- Meléndez, J. (2012). *Relación entre la autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Mena, A. (2017). Influencia de las estrategias didácticas en el aprendizaje significativo. Tucumán, Argentina: Universidad Nacional de Tucumán. Obtenido de www.soarem.org.ar/Documentos/48%20Mena.pdf
- Mendoza, M. (2016). El liderazgo. (<http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>, Recopilador) Nueva Granada, Colombia: Universidad militar Nueva Granada.
- Mendoza, R. (2011). LA METODOLOGÍA ACTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DEL AREA DE COMUNICACIÓN INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL 5º GRADO DE PRIMARIA. 12, 10. Piura, Perú: LOS FICUS. Obtenido de <http://proyectosytesis.blogspot.com/2007/07/la-metodologa-activa-y-su-influencia-en.html>
- Meza, K. J. (2014). Efectividad de los sitios de redes sociales como fuente de atracción en el proceso de reclutamiento. (<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129737/Efectividad%20de%20los%20sitios%20de%20redes%20sociales%20como%20fuente%20de.pdf?sequence=1>, Recopilador) Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Miranda, J., Miranda, J., & Enriquez, A. (2011). Adaptación del inventario de autoestima coopersmith para alumnos mexicanos de educación primaria. *Revista electrónica praxis*, 165.
- Moloncho. (2012). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N01-Lma -Sur 2011*. Lima- Perú.
- Muñoz, M. (2011). *destrezas con criterios de desempeño*. Obtenido de psicologiaporlavida.blogspot.com/.../destrezas-con-criterios-de-desempe
- Muñoz, W. (Septiembre de 2010). Estrategias de estimulación del pensamiento creativo de los estudiantes en el área de educación. Venezuela: Universidad de

- Carabobo. Obtenido de
www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/.../R1658_Wilmar.pd...
- Murguía, H. M. (2010). *La Presentación de la persona en la vida cotidiana*. Málaga, España: Biblioteca de sociología.
doi:<http://www.ciberautores.com/pensamiento-creativo/index.html#.VcV6gzGG9Gk>
- Murillo. (2015). *"El clima organizacional dentro de las instituciones"*. Lima.
- Navacerrada, C. L. (2014). *Desarrollamos el Pensamiento Creativo en el Aula acompañados con los docentes*. Moralarzal, Madrid, España: Paidós.
Obtenido de
<http://ineverycrea.net/comunidad/ineverycrea/recurso/desarrollamos-el-pensamiento-creativo-en-el-aula-a/f8658c3a-689b-457a-92a3-1bcc078144c4>
- Nicastro, S. (2017). Asesoramiento pedagógico en acción. (<https://www.ugr.es/~recfpro/rev121COL2.pdf>, Recopilador) Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Ocaña. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones de Comas, 2014*. Lima-Perú.
- Onofre. (2014). "El clima Organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño Laboral. 110.
- Ortega, Y. M. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. (<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>, Recopilador) Samborondón -, - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Osorio, F. (Marzo de 2010). Violencia en las escuelas: un análisis desde la subjetividad. 1, 57. San Ángel, México: Noveduc.com. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=2gYSw-zdP0sC&pg=PA82&lpg=PA82&dq>
- Palacios, W. D. (2017). el cuestionario. ([https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_\(trab\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_(trab).pdf), Recopilador) Colombia.
- Palacios, Wilson Daniel. (2017). El cuestionario. ([https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_\(trab\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_(trab).pdf), Recopilador) Colombia.

- ones/Cuestionario_(trab).pdf, Recopilador) Pasto, Colombia: Universidad Mariana de pasto.
- Paucar, E. J. (2015). Estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Pérez, A. (s.f.). Perfil de Salida. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación en el Ecuador.
- Pérez, R. M. (2014). Estudio de los procesos de reclutamiento y selección del personal docente público en el sistema educativo dominicano. (<http://www.ideice.gob.do/inered/fichanueva.php?id=1512>, Recopilador) Santiago, República Dominicana: Universidad Tecnológica de Santiago.
- Pérez, R. M. (2017). Estudio de los procesos de reclutamiento y selección del personal docente público en el sistema educativo dominicano. (<http://www.ideice.gob.do/inered/fichanueva.php?id=1512>, Recopilador) República Dominicana: Bases de datos referencial de investigaciones educativas de la República Dominicana.
- Pérez, S. (2014). "El clima Organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño Laboral. 110. (<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3986>, Recopilador) Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Pozo, M. L. (2013). ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS. SANTIAGO DE SURCO, LIMA, PERÚ: UNIVERSIDAD "MARCELINO CHAMPAGNAT. Obtenido de www.umch.edu.pe/arch/hnomarino/metodo.pdf
- Prado, R. L. (2013). El método de investigación bibliográfica. 10. la Habana, Cuba: Universidad de La Habana. Obtenido de <http://www.oocities.org/zaguan2000/metodo.html#defi>
- Quinquer, D. (2010). Estrategias metodológicas para enseñar y aprender. Horsori, España: Kapelutz. Obtenido de www.uclm.es/.../Estrategias%20metodológicas%20para%20enseñar%20y
- Quispe. (2015). *Clima organizacional y su desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas*. Andahuaylas-Perú.
- Relancio, A. (2015). Las universidades medievales. Barcelona, España: Biblioteca Gonzalo de Berceo. Obtenido de <http://www.bibliotecagonzalodeberceo.com/berceo/relancio/lasuniversidadesmedievales.htm>

- Reyes, J. (2016). Las Cuatro Dimensiones de la Comunicación Interna. (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263487>, Recopilador) Madrid, España: Universidad de Madrid.
- Rincón, F. C. (2014). Los métodos de la investigación científica. *Seminario de investigación*, 82. Bogotá, Colombia: Universidad nacional de Colombia. Obtenido de nal.edu.co/cursos/IDEA/2007219/lecciones/cap_4/sub8.html
- Roberto, Sampieri, & Baptista. (2010). *"Metodología de la investigación científica"*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, A. R. (2014). Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales. (+. <https://books.google.com.ec/books?id=GbpWDwAAQBAJ&pg=PA160&lpg=PA160&dq=bien+la+motivaci%C3%B3n+general+se+refiere+al+esfuerzo+por+conseguir+cualquier+meta>, Recopilador) España: Editorial Elearning S.L.
- Rodriguez, Pellicier, & Domínguez. (1998). Autoestima: Clave del éxito personal, México. *El manual moderno*.
- Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo. (2011). Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño. *Revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 75.
- Rondon, M. (2013). *El Proceso de investigación* (2005 ed.). Caracas, Venezuela. doi:<http://www.monografias.com/trabajos82>
- Rosado, G. I. (2015). La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral. (<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/723>, Recopilador) Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Ruiz, P. (2016). Validación de un instrumento. (https://www.uv.es/gem/gemhistorico/mavaco/publicaciones/Validacion_de_un_instrumento_para_el_estudio.pdf, Trad.) Castellón de la plana, España: Universidad Jaume de Castellón.
- Ruiz, R. H. (2017). Gestión del aprendizaje: referente innovador para la formación de académicos. (<file:///D:/Proyecto%20Anabel%20Vargas/proyecto%202018-%20original/material%20%20para%20trabajar/definoci%C3%B3n%20de%20gestion.pdf>, Recopilador) México D.F., México: Universidad Veracruzana.
- Ruiz, Rubén Hernández. (2016). Gestión del aprendizaje: referente innovador para la formación de académicos en la Universidad veracruzana.

(<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/04/x4-referente-innovador.pdf>,
Recopilador) Veracruz, México: Universidad veracruzana.

Salazar, L. C. (2014). *Estrategias y Metodologías Activas de Enseñanza y Aprendizaje, basadas en el Modelo por Competencias*. Anáhuac , Cancún, Costa Rica y México: Universidad de Anáhuac . Obtenido de <http://www.anahuaccancun.edu.mx/>

Salinas, M. (2015). "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de atención al cliente de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena. 120.

Sampieri, R. H. (2016). *metodología de la investigación*. México D.F., México: Interamericana editores.

Sanchidrián, C. (2011). *María Montessori. Pensamiento pedagógico y experiencias educativas*. Obtenido de Movimientos de renovación pedagógica: <http://movimientosrenovacionpedagogica.wikispaces.com/Mar%C3%AD+a+Montessori.+Pensamiento+pedag%C3%B3gico+y+experiencias+educativas>

Seco, N. C. (2016). *La identidad profesional del docente*. (<http://stellae.usc.es/red/blog/view/122578/la-identidad-profesional-del-docente>, Recopilador) Caracas, Venezuela: Universidad Bolivariana de Caracas.

Segarra C. (2015). *La autoestima del docente, un estudio exploratorio*. Perú: Universitat Jaume.

Sigcha, E. (2010). *Reforma Curricular 2010*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/michaelsigcha/reforma-curricular-2010visin-general>

Slocum, & Hellriegel. (2004). "Características del Clima Laboral". *España:Cisne*, 110.

Suárez, C. (2014). *Preparacion y Evaluacion de Proyectos*. Universidad de Guayaquil. Obtenido de proyectos.ingenotas.com/.../identificacion-de-la-poblacion-objetivo.html

Tacuri, R. R. (2013). *Orientaciones pedagógicas y didácticas para la jornada de planificación de trabajo académico*. Caracas, Venezuela: Universidad de Caracas. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos98/>

Tantaleán Odar, L. R. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*.

- (https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf, Trad.)
Túmbes, Perú: Universidad César Vallejo.
- Tirados, R. M. (2016). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. (<https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm>, Recopilador) La Habana, Cuba: Universidad de La Habana, Cuba.
- Torres, M. M. (2016). El liderazgo. (<http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>, Recopilador) Nueva Granada, Colombia: Universidad militar Nueva Granada.
- UNESCO. (2012). *Estrategias metodológicas*. (E. T. Fanfani, Ed.) Argentina: Altamira. Obtenido de unesdoc.unesco.org/images/0014/001423/142331so.pdf
- Uria, J. (2011). "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ASndelas Cía Ltad. 110.
- Valencia, U. I. (2015). Método profesional para aprobar oposiciones: descarga gratis algunos enlaces de interés. Obtenido de <http://www.viu.es/blog/metodo-profesional-para-aprobar-oposiciones-descarga-gratis-algunos-enlaces-de-interes/>
- Velasco, L. (2014). *Desarrollo del Pensamiento Creativo*. Manchester, Inglaterra: Universidad de Londres. Obtenido de www.uvirtual.edu.co/docudiseo/.../desarrollo_pensamiento_creativo.pdf
- Velasquez, M. (2017). Proceso de Toma de Decisiones: Por Qué es Importante. (<http://www.educacion-integral.com/conocimientos/habilidades/toma-de-decisiones.html>, Recopilador)
- Velasquez, Maya. (2015). Cómo Fomentar el Proceso de Toma de Decisiones en Clase. (<https://www.goconqr.com/es/examtime/blog/proceso-de-toma-de-decisiones/>, Recopilador) Colombia: GoConqr.
- Véliz, E. F. (2015). Diagnóstico del Clima organizacional y el desempeño laboral del Talento Humano del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana". (<http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/1139>, Trad.) La Libertad, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Vigó, H. A. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA PARA LOS PROFESIONALES Y ESTUDIANTES DE LAS CC.SS.* Trujillo, PERÚ: Universidad de Trujillo. Obtenido de www.monografias.com › Lengua y Literatura

- Villarreal, A. S. (2017). *Metodología, Método, Didáctica y Pedagogía*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/adrysilvav/metodologia-metodo-didactica-y-pedagogia>
- Villavicencio, L. M. (2017). El aprendizaje autónomo en la educación a distancia. (file:///C:/Users/K-Pu/Downloads/El_aprendizaje_autonomo_en_educacion_a_distancia.pdf, Recopilador) Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vivo, C. (16 de Marzo de 2017). *Técnicas de estudio que te ayudarán a ser más productivo*. (Madrid, Ed.) Obtenido de <http://www.europapress.es/campusvivo/actualidad-universitaria/noticia-tecnicas-estudio-te-ayudaran-ser-mas-productivo-20150316143236.html>
- Voli. (2005). *Autoestima y el desempeño*. Argentina.
- Wackerly, D., Mendenhall, L., & Scheaffer, R. (2002). Estadística matemáticas con aplicaciones. México: Editorial Thomson, 150.
- Weitzman, J. (2014). *Estrategias Metodológicas*. Chile: CPEIP Colegio Hebreo. Obtenido de <http://educrea.cl/medios-audiovisuales-2/>
- Zamora, A. J. (2017). El desempeño escolar y los recursos de aprendizaje. (<https://gabynavarro.wordpress.com/2011/02/06/tecnicas-pedagogicas/>, Recopilador) Guantánamo, Cuba: Universidad de Guantánamo.

ANEXO 1: Instrumento de la variable “X” y de la variable “Y”



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA DIRIGIDA DIRECTIVOS Y/O DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO

I. INTRODUCCIÓN:

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión de talento humano y el clima organizacional de esta unidad educativa. Esta información es completamente anónima, por lo que se solicita responder con sinceridad.

II. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo		Masculino		Femenino	
Grado o nivel de estudios		Bachiller		Licenciado	
		Tecnólogo		Magister	
Condición laboral		Contrato		Nombramiento	
Cargo que desempeña		Directivo		Docente	

III. INDICACIONES

Se presentan cinco opciones para cada pregunta, de las cuales deberá marcar con una (X) la respuesta que usted considere correcta:

1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Indeciso
4	En desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

VARIABLE I: Gestión de talento humano

DIMENSIONES	#	ÍTEMS					
Gestión de desempeño	1	La organización en mi institución educativa es eficiente					
	2	Los directivos aportan al desarrollo de la institución educativa					
	3	La organización directiva permite el desarrollo de un trabajo de calidad					
	4	La rotación del personal permite desarrollar un trabajo armónico					
Desarrollo de liderazgo	5	El equipo de talento humano dirige con eficiencia a todo el personal de trabajo					

	6	Mi trabajo es valorado por los directivos					
	7	Se genera un verdadero liderazgo de parte del equipo gestor de talento humano					
Planificación de recursos humanos	8	Los directivos realizan evaluaciones que permiten evidenciar el desempeño docente					
	9	Me siento motivad@ al realizar las actividades encargadas por los directivos					
	10	Se realizan reuniones periódicas de las áreas específicas de trabajo					
	11	Los directivos ejercen control en la organización de las actividades institucionales					
Reclutamiento	12	La selección del personal es en base a parámetros del conocimiento					
	13	Desempeño tareas que van acordes a mi función					
	14	Se realizan valoraciones efectivas del trabajo en nuestras labores diarias					

VARIABLE II: Clima organizacional

DIMENSIONES		ÍTEMS					
Liderazgo	1	El control de la organización está debidamente direccionado					
	2	El liderazgo se ve reflejado en beneficio de toda la comunidad educativa					
Comunicación	3	Es armónico el ambiente generado por el equipo de talento humano					
	4	Se comunica oportunamente sobre los cambios en las diversas actividades de la institución educativa					
Trabajo en equipo	5	Hay armonía en el compromiso social de los diferentes actores de la institución educativa					
	6	Participó activamente con mi grupo de trabajo					
Motivación	7	Estoy a gusto con las actividades encargadas por mis superiores					
	8	Recibo un trato justo por mi trabajo					
Identidad	9	Las actividades que realizo van acordes con mi perfil profesional					
	10	Hay la debida motivación para fortalecer mi labor en la institución educativa					

ANEXO 2: Ficha técnica de la variable “X” y de la variable “Y”

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación : ENCUESTA
2. Tipo de instrumento : Cuestionario de Fisher tipo Likert
3. Institución educativa : Unidad educativa “Presidente José Luis Tamayo”
4. Fecha de aplicación : julio de 2018
5. Autor : Lcda. Vargas San Lucas, Gilda Jeannett
6. Medición : Gestión de talento humano y clima organizacional
7. Administración : Directivos y docentes de la unidad educativa
8. Tiempo de aplicación : 15 minutos
9. Forma de aplicación : individual

Variable; Gestión de talento humano

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.

DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- **Gestión de desempeño**
 - Eficiencia
 - Productividad
 - Calidad
 - Rotación del personal
- **Desarrollo de liderazgo**
 - Personalidad
 - Análisis

- Logros
- **Planificación de los recursos humanos**
- Conocimiento
- Motivación
- Desarrollo
- Control
- **Reclutamiento**
- Selección
- Capacitación
- Evaluación

Variable: Clima organizacional

DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- **Liderazgo**
- Conducción
- Fortalecimiento
- **Comunicación**
- Apertura
- Fluidez de comunicación
- **Trabajo en equipo**
- Compromiso social
- Participación
- **Motivación**
- Satisfacción
- Incentivo
- **Identidad**
- Vocación
- Satisfacción laboral

VARIABLE 1

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

14 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 14 – MAXIMO 70 PUNTOS

RANGOS

14-33 BAJO

34-52 REGULAR

53-70 ALTO

DIMENSIONES

Planificación de recursos humanos

4 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 4 – MAXIMO 20 PUNTOS

RANGOS

4-9 BAJO

10-14 REGULAR

15-20 ALTO

Gestión de desempeño

4 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 4 – MAXIMO 20 PUNTOS

RANGOS

4-9 BAJO

10-14 REGULAR

15-20 ALTO

Reclutamiento

3 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 3 – MAXIMO 15 PUNTOS

RANGOS

3-7 BAJO

8-11 REGULAR

12-15 ALTO

Desarrollo de liderazgo

3 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 3 – MAXIMO 15 PUNTOS

RANGOS

3-7 BAJO

8-11 REGULAR

12-15 ALTO

VARIABLE 2

CLIMA ORGANIZACIONAL

10 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 10 – MAXIMO 50 PUNTOS

RANGOS

10-23 BAJO

24-36 MEDIO

37-50 ALTO

DIMENSIONES

Comunicación

2 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 2 – MAXIMO 10

PUNTOS

RANGOS

2-5 BAJO

6-8 MEDIO

9-10 ALTO

Motivación

2 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 2 – MAXIMO 10

PUNTOS

RANGOS

2-5 BAJO

6-8 MEDIO

9-10 ALTO

Identidad

2 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 2 – MAXIMO 10

PUNTOS

RANGOS

2-5 BAJO

6-8 MEDIO

9-10 ALTO

Liderazgo

2 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 2 – MAXIMO

10 PUNTOS

RANGOS

2-5 BAJO

6-8 MEDIO

9-10 ALTO

Trabajo en equipo

2 PREGUNTAS

1-5 PUNTOS

MINIMO 2 – MAXIMO 10

PUNTOS

RANGOS

2-5 BAJO

6-8 MEDIO

9-10 ALTO

ANEXO 3: Base de datos variable “X”

BASE DE DATOS VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

<div>N° de ÍTEMS</div> <div>N° ENCUESTADOS</div>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2	1	2	3	2	1	2	4	1	1	1	2	1	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	5	4	1	2	3
4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
5	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	2	2	4	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

12	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	5	4	3	2
14	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
15	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
17	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	3	2	1
18	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
22	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	3
23	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3
24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	1	4	5	4	3	5	3	4	3	2	1	1	1
26	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
27	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4

ANEXO 4: Estadístico de fiabilidad

VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. de elementos
,962	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La organización en mi institución educativa es eficiente	29,30	146,447	,943	,956
Los directivos aportan al desarrollo de la institución educativa	29,37	148,858	,841	,958
La organización directiva permite el desarrollo de un trabajo de calidad	29,04	148,883	,840	,958
La rotación del personal permite desarrollar un trabajo armónico	29,15	153,208	,662	,962
El equipo de talento humano dirige con eficiencia a todo el personal de trabajo	29,00	148,077	,818	,958

Mi trabajo es valorado por los directivos	29,22	150,718	,789	,959
Se genera un verdadero liderazgo de parte del equipo gestor de talento humano	29,07	157,610	,499	,965
Los directivos realizan evaluaciones que permiten evidenciar el desempeño docente	29,00	148,308	,834	,958
Me siento motivad@ al realizar las actividades encargadas por los directivos	29,37	149,088	,832	,958
Se realizan reuniones periódicas de las áreas específicas de trabajo	29,37	147,781	,855	,957
Los directivos ejercen control en la organización de las actividades institucionales	29,33	147,000	,849	,958
La selección del personal es en base a parámetros del conocimiento	29,22	151,641	,706	,961
Desempeño tareas que van de acuerdo a mi función	29,56	151,718	,827	,958
Se realizan valoraciones efectivas del trabajo en nuestras labores diarias	29,26	155,738	,741	,960

ANEXO 5: Base de datos variable “Y”

Base de datos

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

N° de ÍTEMS N° ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2
2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
3	4	4	5	3	3	4	4	2	1	2
4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
5	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
10	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
12	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2

13	4	4	4	3	3	4	2	4	1	2
14	1	3	1	3	3	2	2	3	1	1
15	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
16	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
17	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1
18	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
20	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3
21	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
22	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3
23	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3
24	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
25	2	2	4	3	3	2	2	3	2	4
26	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
27	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4

ANEXO 6: Estadístico de fiabilidad

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. de elementos
,917	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El control de la organización está debidamente direccionado	20,63	53,242	,841	,899
El liderazgo se ve reflejado en beneficio de toda la comunidad educativa	20,59	54,712	,823	,901
Es armónico el ambiente generado por el equipo de talento humano	20,22	61,718	,389	,927
Se comunica oportunamente sobre los cambios en las diversas actividades de la institución educativa	20,52	57,413	,727	,907

Hay armonía en el compromiso social de los diferentes actores de la institución educativa	20,56	58,103	,740	,906
Participo activamente con mi grupo de trabajo	20,93	53,456	,851	,899
Estoy a gusto con las actividades encargadas por mis superiores	21,07	59,917	,639	,912
Recibo un trato justo por mi trabajo	20,89	59,949	,698	,909
Las actividades que realizo van acordes con mi perfil profesional	21,11	58,872	,594	,914
Hay la debida motivación para fortalecer mi labor en la institución educativa	20,81	59,541	,671	,910

ANEXO 7: Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: cuestionarios para medir la gestión de talento humano y el clima organizacional
Objetivo: Conocer de forma individual la gestión de talento humano en sus dimensiones: gestión de desempeño, desarrollo de liderazgo, planificación de los recursos humanos, reclutamiento. Y el clima organizacional en sus dimensiones: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, motivación, identidad en los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo del cantón Daule, Ecuador.
Dirigido a: docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo.
Apellidos y nombres del evaluador: Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides
Grado académico del evaluador: Doctor
Valoración:

Inadecuado	Regular	Adecuado ✓
------------	---------	------------



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Gestión de talento humano Manera de entender la dinámica de funcionamiento de las organizaciones educativas. Consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura, expone Senge. Es la selección de personal, importante para la eficacia de las tareas de la organización, puesto que controla la calidad y eficiencia de la fuerza laboral.	Gestión de desempeño	• Eficiencia	La organización en mi institución educativa es eficiente						/		/		/				
		• Productividad	Los directivos aportan al desarrollo de la institución educativa						/		/		/		/		
		• Calidad	La organización directiva permite el desarrollo de un trabajo de calidad						/		/		/		/		
		• Rotación de personal	La rotación del personal permite desarrollar un trabajo armónico						/		/		/		/		
	Desarrollo de liderazgo	• Personalidad	El equipo de talento humano dirige con eficiencia a todo el personal de trabajo						/		/		/		/		
		• Análisis	Los directivos realizan evaluaciones que permiten evidenciar el desempeño docente						/		/		/		/		
		• Logros	Mi trabajo es valorado por los directivos						/		/		/		/		

	Identidad	• Vocación	La selección del personal es en base a parámetros del conocimiento							✓		✓		✓		✓		
		• Satisfacción laboral	Desempeño tareas que van acordes a mi función							✓		✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Clima organizacional La comprensión del fenómeno organizacional y las competencias de los directores, es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad moderna" (Fuentes, 2017, pág. 12)	Liderazgo	• Conducción	El control de la organización está debidamente						/		/		/				
		• Fortalecimiento	El liderazgo se ve reflejado en beneficio de toda la comunidad educativa						/		/		/		/		
	Comunicación	• Apertura	Es armónico el ambiente generado por el equipo de talento humano						/		/		/		/		
		• Fluidez de comunicación	Se comunica oportunamente sobre los cambios en las diversas actividades de la						/		/		/		/		
	Trabajo en equipo	• Compromiso social	Hay armonía en el compromiso social de los diferentes actores de la institución educativa						/		/		/		/		
		• Participación	Participo activamente con mi grupo de trabajo						/		/		/		/		
	Motivación	• Satisfacción	Estoy a gusto con las actividades encargadas por mis superiores						/		/		/		/		
		• Incentivo	Recibo un trato justo por mi trabajo						/		/		/		/		

Planificación de los recursos humanos	• Organización	Los directivos ejercen control en la organización de las actividades institucionales							✓		✓		✓		✓			
	• Motivación	Me siento motivad@ al realizar las actividades encargadas por los directivos							✓		✓		✓		✓			
	• Desarrollo	Se realizan reuniones periódicas de las áreas específicas de trabajo							✓		✓		✓		✓			
	• Control	Los directivos ejercen control en la organización de las actividades							✓		✓		✓		✓			
Reclutamiento	• Selección	La selección del personal es en base a parámetros del conocimiento							✓		✓		✓		✓			
	• Capacitación	Desempeño tareas que van acordes a mi función							✓		✓		✓		✓			
	• Evaluación	Se realizan valoraciones efectivas del trabajo en nuestras labores diarias							✓		✓		✓		✓			


 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 8: Matriz de consistencia

TEMA: Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa
Presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	V	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo incide la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018?	Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.	La gestión de talento humano causa incidencia significativa en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018.	GESTION DE TALENTO HUMANO	-Gestión de desempeño	La organización en mi institución educativa es eficiente	Cuestionario para evaluar la gestión de talento humano
					Los directivos aportan al desarrollo de la institución educativa	
					La organización directiva permite el desarrollo de un trabajo de calidad	
					La rotación del personal permite desarrollar un trabajo armónica	
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA		Desarrollo de liderazgo	El equipo de talento humano dirige con eficiencia a todo el personal de trabajo	
					Mi trabajo es valorado por los directivos	
					Se genera un verdadero liderazgo de parte del equipo gestor de talento humano	
¿Cómo incide la gestión de desempeño en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa?	Estimar la incidencia de la gestión de desempeño en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.	La gestión de desempeño incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.		Planificación de los		

¿De qué manera incide el desarrollo de liderazgo en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa?	Estimar la incidencia del desarrollo de liderazgo en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.	El desarrollo de liderazgo incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.		recursos humanos	Los directivos realizan evaluaciones que permiten evidenciar el desempeño docente	
					Me siento motivado-a al realizar las actividades encargadas por los directivos	
					Se realizan reuniones periódicas de las áreas específicas de trabajo	
¿Cómo incide la planificación de los recursos humanos en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa?	Establecer la incidencia de la planificación de los recursos humanos en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.	La planificación de los recursos humanos incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.		Planificación de recursos humanos	Los directivos realizan evaluaciones que permiten evidenciar el desempeño docente	
					Me siento motivad@ al realizar las actividades encargadas por los directivos motivación	
					Se realizan reuniones periódicas de las áreas específicas de trabajo	
					Los directivos ejercen control en la organización de las actividades institucionales	
¿De qué manera incide el reclutamiento en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa?	Establecer la incidencia del reclutamiento en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa	El reclutamiento incide significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa.		Reclutamiento	La selección del personal es en base a parámetros del conocimiento	
					Desempeño tareas que van acordes a mi función	
					Se realizan valoraciones efectivas del trabajo en nuestras labores diarias	
					El control de la organización está debidamente direccionado.	

V D	-Liderazgo	El liderazgo se ve reflejado en beneficio de toda la comunidad educativa	Cuestionari o para medir el clima organizacio nal
	Comunicación	Es armónico el ambiente generado por el equipo de talento humano	
		Se comunica oportunamente sobre los cambios en las diversas actividades de la institución educativa	
Trabajo en equipo	Hay armonía en el compromiso social de los diferentes actores de la institución educativa		
	Participo activamente con mi grupo de trabajo		
-Motivación	Estoy a gusto con las actividades encargadas por mis superiores		
	Recibo un trato justo por mi trabajo		
-Identidad	Las actividades que realizo van acordes con mi perfil profesional		
	Hay la debida motivación para fortalecer mi labor en la institución educativa		

ANEXO 9: Solicitud de autorización de estudio

Oficio autorización

SRA. MASTER

JACKELINE FERNÁNDEZ

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO”

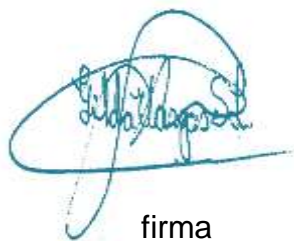
De mi consideración:

LCDA. GILDA JEANNET VARGAS SAN LUCAS, docente de la institución que Ud. dirige, ante su autoridad expreso lo siguiente:

Que, encontrándome haciendo la investigación titulada Gestión de talento humano en el clima organizacional en la Unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018” solicito a su despacho autorización y facilidades para aplicar la encuesta de las variables mencionadas que servirán para mi proyecto de tesis.

Agradezco su gentil acogida a esta petición

Ecuador, julio, 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Gilda Jeannet Vargas San Lucas', with a large, stylized flourish underneath.

firma

ANEXO 10: Documento de autorización de estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
“PRESIDENTE. JOSÉ LUIS TAMAYO”



Distrito de Educación 09D19

“Daule – Ecuador”

Daule, Julio del 2018

Lcda. Gilda Vargas San Lucas

Docente

De mi consideración:

En respuesta al oficio enviado, se dispone la autorización para realizar la encuesta que servirá para la realización de su tesis de postgrado.

Atentamente

MSc. JACKELINE FERNÁNDEZ

RECTORA UNIDAD EDUCATIVA “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO”

ANEXO 11: fotografías de la aplicación de cuestionarios





ANEXO 12: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Winner Agurto Marchán docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018" de la estudiante VARGAS SAN LUCAS, Gilda Jeannett, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 05 de diciembre de 2019


.....
Mg. Winner Agurto Marchán
DNI: 40673760



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 13: Acta de comprobación del turnitin

Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	8%	0%	23%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	20%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	aulautest.com.mx Fuente de Internet	<1%
5	www.scielo.org.ar Fuente de Internet	<1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	blancadelacruz.blogspot.com Fuente de Internet	<1%



INFORME DE TURNITIN CON EXCLUSIÓN

1. VARGAS SAN LUCAS, GILDA JEANNETT

La tesis de la Br. En mención, se pasó por TURNITIN, y se obtuvo un total de 92%, sin embargo aplicando los filtros correspondientes en "Entregado a la Universidad Cesar Vallejo", se excluyeron los porcentajes que corresponden a la misma estudiante, quedando como **porcentaje final 24%**, aceptado por los parámetros de nuestra universidad.

feedback studio Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente...

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Incidence de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Toranzo, Ecuador, 2019
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación
AUTORA:
GILDA VARGAS SAN LUCAS, Gilda Jeannett (ORCID: 0000-0002-4063-1774)

Página 1 de 40 Número de palabras: 1043 Turnitin Essay High Resolution

feedback studio Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente...

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Incidence de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Toranzo, Ecuador, 2019
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación
AUTORA:
GILDA VARGAS SAN LUCAS, Gilda Jeannett (ORCID: 0000-0002-4063-1774)

Resumen de coincidencias 24 %

Excluido	Excluido	Excluido
1	Entregado a Universidad Cesar Vallejo	20 %
2	Entregado a Universidad Cesar Vallejo	1 %
3	Entregado a Universidad Cesar Vallejo	<1 %
4	Entregado a Universidad Cesar Vallejo	<1 %
5	Entregado a Universidad Cesar Vallejo	<1 %

Mg. Winner Agurto Marchan
DNI: 40673760



ANEXO 14: Autorización de publicación de tesis en repositorio

	<p align="center">AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
---	--	--

Yo Vargas San Lucas Gilda Jeannett, identificado con DNI N° 0916937345, egresado del Programa de Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docente de la Unidad Educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador ,2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

[illegible]

Chaitin Godel Sd

DNI: N° 091693734-5

FECHA: PIURA, DE ABRIL del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 15: Autorización de la versión final

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VARGAS SAN LUCAS GILDA JEANNETT

INFORME TITULADO:

"INCIDENCIA DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO" ECUADOR, 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*





MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA